



Université de Montréal

**La qualité de l'emploi des nouveaux diplômés postsecondaires au  
Canada : déterminants et évolution dans le temps**

par

Hans Christian Montenegro

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des arts et des sciences  
en vue de l'obtention du grade de maîtrise (M.Sc.)  
en relations industrielles

Novembre 2012

© Hans Christian Montenegro, 2012

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :

La qualité de l'emploi des nouveaux diplômés postsecondaires au Canada : déterminants et  
évolution dans le temps

Présenté par :

Hans Christian Montenegro

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Jean-Michel Cousineau, président-rapporteur

Brahim Boudarbat, Membre du jury (directeur de recherche)

Vincent Rousseau, Membre du jury

## Résumé

Cette recherche porte sur la qualité d'emploi chez les nouveaux diplômés des études postsecondaires au Canada. Elle est motivée par les nombreux bouleversements vécus par le marché du travail, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et le fait que deux Canadiens sur trois sont directement concernés par la qualité d'emploi. En s'appuyant sur la typologie de Cloutier (2008), nous nous sommes fixé deux objectifs. Le premier vise à examiner l'évolution de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés postsecondaires au Canada entre 1992 et 2007. Le deuxième objectif consiste à évaluer l'influence du niveau d'études, du domaine d'études et du sexe des nouveaux diplômés sur la qualité de leur emploi. L'analyse est de type empirique qui s'appuie sur les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés réalisée auprès des promotions de 1990 et de 2005 par Statistiques Canada. Concernant le premier objectif, nos résultats indiquent que les dimensions rémunération, stabilité d'emploi et qualification se sont affaiblies en 2007 comparativement à 1992. Quant au deuxième objectif, nous avons trouvé que le niveau d'études et le domaine d'études sont des déterminants importants des quatre dimensions de la qualité d'emploi considérées. Un niveau d'études élevé augmente la rémunération annuelle et la probabilité d'occuper un emploi à temps plein. À l'opposé, la probabilité d'occuper un emploi qualifié et celle d'avoir un emploi permanent sont négativement associées au niveau d'études. Par ailleurs, il ressort de nos résultats que le marché du travail valorise particulièrement les domaines qui permettent aux étudiants d'acquérir des compétences professionnelles. La rémunération, les chances d'occuper un travail à temps plein et la probabilité d'accéder à un emploi qualifié sont relativement plus élevées pour les finissants dans ces domaines. Concernant l'impact du sexe, les résultats obtenus indiquent qu'il n'est pas statistiquement significatif dans le cas des dimensions de la stabilité d'emploi et de l'accès à un emploi qualifié. Néanmoins, les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes et sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps plein.

**Mots-clés :** Qualité d'emploi, diplômés postsecondaires, Enquête nationale auprès des diplômés, Canada.

## **Abstract**

This research focuses on job quality of recent Canadian postsecondary graduates. The motivation for this topic is the significant job market shifts, the shortage of skilled workers, and the fact that two out of three Canadians are directly affected by job quality. Using Cloutier's (2008) typology, the present study has two objectives. The first one is to examine the evolution of job quality of recent Canadian postsecondary graduates between 1992 and 2007. The second objective is to examine the influence that the level of education, field of study and gender have on job quality. Our empirical analyses use data from Statistics Canada's 1990 and 2005 National Graduates Survey carried out in 1992 and 2007 respectively. Concerning the first objective, our results indicate that three dimensions of job quality, namely salary, job stability and qualifications, declined in 2007 compared to 1992. Concerning the second objective, results show that level of education and field of study are significant determinants of the four dimensions of job quality examined in this study. Indeed, a higher level of education increases annual salary and the probability of working full-time. On the other hand, the probability of having a job that matches the completed program, and the probability of having a permanent position are negatively associated with the level of study. We also find that the job market particularly values domains that allow students to acquire specific (professional) skills. Salary, the likelihood of having full-time work and the probability of job-education match are relatively higher for graduates in these domains. Regarding the impact of gender, our results do not indicate statistical significance for the dimensions of job stability and job-education match. Nevertheless, males earn on average more than females and are more likely to have a full-time employment.

**Key Words:** Job quality, post-secondary graduates, National Graduates Survey, Canada.

Mes sincères remerciements  
au professeur Brahim Boudarbat,  
pour son soutien, son aide  
et sa collaboration inconditionnelle  
au cours de la rédaction de ce mémoire.

## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTÉRATURE .....	5
1.1. La pertinence d'une étude portant sur la qualité d'emploi .....	5
1.1.1. La pertinence de la période d'étude entre 1992 et 2007 .....	5
1.1.2. Un marché du travail en constante évolution .....	6
1.1.3. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée .....	9
1.2. La définition du concept de travail décent et de la qualité d'emploi .....	10
1.2.1. La qualité d'emploi selon Cloutier (2008) .....	11
1.2.2. La définition du travail décent .....	11
1.2.3. La définition de la qualité d'emploi .....	12
1.3. Les indicateurs de la qualité d'emploi .....	13
1.3.1. Les indicateurs provenant des études internationales sur le travail décent et la qualité d'emploi .....	14
1.3.2. Les études internationales de type méta-analyses .....	17
1.3.3. Les études nationales sur la qualité d'emploi .....	19
1.3.4. Les études nationales de type méta-analyses .....	21
1.3.5. Sommaire des indicateurs .....	24
1.4. Les déterminants de la qualité d'emploi .....	25
1.4.1. Les déterminants de la qualité générale d'emploi .....	25
1.4.2. Les déterminants des quatre dimensions de base de la qualité d'emploi .....	29
1.4.2.1. La rémunération .....	29
1.4.2.2. La stabilité d'emploi .....	32
1.4.2.3. La qualification .....	33
1.4.2.4. Les heures de travail .....	34
1.4.2.5. Sommaire des déterminants des quatre dimensions de base de la qualité d'emploi .....	35
1.5. Synthèse de l'état des connaissances .....	36
1.5.1. L'importance de la qualité d'emploi .....	36
1.5.2. La définition de la qualité d'emploi .....	36
1.5.3. Les indicateurs de la qualité d'emploi .....	37
1.5.4. Les déterminants de la qualité d'emploi .....	37

CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE ET MODÈLE D'ANALYSE .....	39
2.1. La problématique.....	39
2.2. Le modèle d'analyse.....	41
2.2.1. Le type de recherche .....	41
2.2.2. Le modèle conceptuel .....	42
2.2.2.1. La variable dépendante (qualité d'emploi) .....	43
2.2.2.2. Les variables indépendantes.....	45
2.2.2.3. Les variables de contrôle.....	47
2.2.3. Les hypothèses de recherche.....	48
2.2.3.1. L'hypothèse 1 .....	49
2.2.3.2. L'hypothèse 2.....	49
2.2.3.3. L'hypothèse 3.....	50
2.2.3.4. L'hypothèse 4.....	51
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE .....	52
3.1. Les données .....	52
3.1.1. La source des données.....	52
3.1.2. L'échantillonnage.....	53
3.1.3. La méthode de collecte des données .....	54
3.1.4. Les mesures.....	54
3.1.4.1. La qualité d'emploi .....	54
3.1.4.2. Les variables indépendantes.....	55
3.1.4.3. Les variables de contrôle.....	56
3.2. Le plan d'analyse.....	57
3.2.1. La préparation des données.....	58
3.2.2. Les analyses descriptives .....	58
3.2.3. Les analyses multivariées.....	58
CHAPITRE 4 : LES RÉSULTATS .....	59
4.1. Analyses descriptives .....	59
4.1.1. Analyses univariées.....	64
4.2. Analyses multivariées.....	68
4.2.1. Régression linéaire de la « rémunération ».....	69
4.2.2. Régression logistique de la « stabilité d'emploi » .....	73



4.2.3. Régression logistique de la « qualification » .....	77
4.2.4. Régression logistique des « heures de travail » .....	81
CHAPITRE 5 : DISCUSSION.....	85
5.1. La vérification des hypothèses de recherche .....	85
5.1.1. Hypothèse confirmée .....	85
5.1.1.1. L'hypothèse 3.....	85
5.1.2. Hypothèses partiellement confirmées .....	87
5.1.2.1. L'hypothèse 1 .....	87
5.1.2.2. L'hypothèse 2.....	88
5.1.2.3. L'hypothèse 4.....	90
5.2. Discussion.....	91
5.2.1. L'évolution de la qualité d'emploi.....	91
5.2.2. Les déterminants de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés.....	93
5.2.2.1. Le niveau d'études .....	93
5.2.2.2. Le domaine d'études .....	95
5.2.2.3. Le sexe du diplômé .....	96
5.2.2.4. Les variables de contrôle.....	97
5.3. Les forces, limites, contributions et futures recherches .....	98
5.3.1. Les forces de notre étude .....	98
5.3.2. Les limites de la recherche.....	99
5.3.3. Les contributions de la recherche.....	101
5.3.4. Les futures recherches.....	103
5.4. Conclusion.....	104
RÉFÉRENCES.....	107
Annexe I : Tableau comparatif des indicateurs de la qualité d'emploi .....	x
Annexe II : Détails sur les neuf dimensions de la qualité d'emploi.....	xiv
Annexe III : Tableau comparatif des déterminants de la qualité générale d'emploi .....	xv
Annexe IV : Tableau comparatif des déterminants spécifiques de la qualité d'emploi ..	xvi

## LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX

Figure 1. Schéma conceptuel de la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail .	23
Figure 2. Modèle d'analyse.....	43
Figure 3. Évolution de la répartition des diplômés selon le niveau d'études (%).....	60
Figure 4. Évolution de la répartition des diplômés selon le domaine d'études (%) .....	61
Figure 5. Évolution du pourcentage de femmes parmi les diplômés (%).....	62
Figure 6. Évolution de la répartition des diplômés selon l'âge à l'obtention du diplôme (%)	63
Figure 7. Évolution de la répartition des diplômés selon le groupe d'industrie deux ans après l'obtention du diplôme (%).....	63
Figure 8. Évolution de la répartition des diplômés selon la classe de rémunération deux ans après l'obtention du diplôme (%).....	65
Figure 9. Évolution du pourcentage de diplômés occupant un emploi permanent deux ans après l'obtention du diplôme (%).....	66
Figure 10. Évolution du pourcentage de diplômés qualifiés dans leur emploi deux ans après l'obtention du diplôme (%) .....	67
Figure 11. Évolution du pourcentage de diplômés occupant un emploi à temps plein deux ans après l'obtention du diplôme (%) .....	68
Tableau I. Opérationnalisation de la qualité d'emploi .....	55
Tableau II. Opérationnalisation du temps .....	56
Tableau III. Opérationnalisation du niveau d'études, du domaine d'études et du sexe.....	56
Tableau IV. Opérationnalisation des variables de contrôle .....	57
Tableau V. Résultats de la régression linéaire de la rémunération .....	70
Tableau VI. Résultats de la régression logistique de la stabilité d'emploi .....	74
Tableau VII. Résultats de la régression logistique de la qualification.....	77
Tableau VIII. Résultats de la régression logistique des heures de travail.....	81
Tableau IX. Bilan des résultats de l'hypothèse 3 .....	86
Tableau X. Bilan des résultats de l'hypothèse 1 .....	87
Tableau XI. Bilan des résultats de l'hypothèse 2 .....	88
Tableau XII. Bilan des résultats de l'hypothèse 4 .....	90

## INTRODUCTION

Le marché du travail a subi de nombreux bouleversements ces dernières années au Canada, ce qui rend une étude sur la qualité d'emploi à l'échelle nationale pertinente. Par exemple, il y a eu un accroissement du taux d'activité chez la population canadienne passant de 61,5 % en 1976 à 67,0 % en 2010 (Statistique Canada, 2010). En outre, le taux d'emploi des Canadiens a augmenté : il était de 61,7 % en 2009 par rapport à 57,1 % en 1976 (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010d). On constate aussi une forte augmentation du nombre d'emplois à temps partiel, ceux-ci formant 7,1 % de l'ensemble des emplois en 1976 comparativement à 11,8 % en 2009 (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010d). En outre, Tal (2011) note que dans les 7 derniers mois de l'année 2011 l'indice de la qualité d'emploi établi par la Banque CIBC<sup>1</sup> a baissé de 1,5 point de pourcentage. Ces changements illustrent bien le fait que le marché du travail canadien est en constante évolution (Cloutier, 2008; Fédération étudiante universitaire du Québec [FEUQ], 2010). Alors, il convient d'identifier les enjeux, analyser les critères et de gérer les problématiques relatives au concept général de la qualité d'emploi afin d'assurer un meilleur développement économique au pays, de par un marché du travail administré de manière plus efficace.

Dans le domaine des relations industrielles, la qualité d'emploi est d'un grand intérêt. En effet, les professionnels des relations industrielles ont pour mandat d'évaluer les rapports économiques et sociaux entre les différents acteurs impliqués dans le marché du travail (Audet et Larouche, 1988). La qualité d'emploi concerne à la fois la population active, les entreprises et la société dans son ensemble. En d'autres mots, la qualité d'emploi prend une importance capitale au niveau national, puisqu'assurer cette qualité contribue au développement humain et à la croissance économique d'un pays (Ahmed, 2003). En ce sens, il est important de bien connaître la situation et l'évolution de la qualité d'emploi chez les travailleurs afin de mieux diriger les efforts en matière d'investissements, de stabilité économique et de développement du capital humain au Canada.

---

<sup>1</sup> Mesure calculée à l'aide de la distribution des emplois à temps partiel versus ceux à temps plein, de l'auto emploi par rapport à l'emploi rémunéré, et de la rémunération des travailleurs.

Sur cette logique, un marché du travail en santé se reconnaît à sa capacité à créer de nouveaux emplois de qualité supérieure aux emplois déjà existants (Costrell, 1990). C'est uniquement lorsque de nouveaux emplois offrent une meilleure qualité de vie aux travailleurs qu'il est alors possible d'affirmer que la qualité d'emploi en général a augmenté. Ainsi, la création de nouveaux emplois sans tenir compte de ce critère ne résulte pas nécessairement en une progression des conditions de travail et de la qualité de vie de la population active. En d'autres mots, les critères utilisés pour déterminer le niveau de qualité d'un emploi sont d'une grande importance afin de s'assurer qu'il y a un réel avancement des conditions du marché du travail au Canada. Cependant, ces critères ne sont pas clairement définis. Notamment, ni la définition, ni les indicateurs de la qualité d'emploi ne sont pas partagés par les recherches à ce sujet. En effet, chaque auteur établit les indicateurs de la qualité d'emploi qu'il juge pertinents. Ce constat met en évidence la difficulté associée à la réalisation de cette nouvelle recherche au sujet de la qualité d'emploi.

Dans cette perspective, ce mémoire cherche à répondre à la suivante question : Comment est-ce que la qualité d'emploi des nouveaux diplômés postsecondaires au Canada a évolué entre 1992 et 2007 et quels sont ses déterminants?

Pour mener à bien cette recherche, nous allons mettre à contribution la typologie développée par Cloutier (2008) et les données de l'*Enquête nationale auprès des diplômés* (END) réalisée par Statistique Canada. Ce choix s'explique par une volonté d'assurer une grande validité externe, de permettre d'identifier clairement les variables impliquées dans le concept de la qualité d'emploi et de pouvoir comparer les mêmes indicateurs dans le temps. Les deux repères chronologiques que nous avons choisis, soit 1992 (données de la promotion de 1990) et 2007 (données de la promotion de 2005), couvrent une période de 15 ans, ce qui est suffisamment long pour juger s'il y a une évolution de la qualité d'emploi des diplômés. Il convient de signaler que c'est durant cette période que s'est amorcé le développement du concept de la qualité d'emploi.

Nous estimons que l'END constitue une base de données pertinente et fiable pour l'étude des conditions d'emploi des nouveaux diplômés des études postsecondaires au Canada, et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, l'END est axée exclusivement sur l'entrée des

nouveaux diplômés sur le marché du travail. De plus, en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée que l'on observe récemment dans certains secteurs d'activité (Cloutier, 2008), nous considérons que ceux-ci jouent un rôle primordial dans l'économie actuelle et future du Canada. En effet, l'arrivée de nouveaux travailleurs est vitale pour le maintien et le développement futur du marché du travail au pays.

Deuxièmement, l'END compile diverses informations connexes touchant la qualité d'emploi, telles que la stabilité d'emploi, l'utilisation des compétences, etc. Troisièmement, l'END fournit des informations précises concernant le profil des travailleurs et leur niveau d'éducation. Somme toute, l'END est riche en informations utiles pour étudier l'évolution de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés. Notons que les données compilées en 2007 sont les plus récentes qui existent de l'END.

Enfin, nous estimons important de préciser que les études réalisées au Canada sur la qualité d'emploi ne sont pas suffisantes pour brosser un tableau complet du marché du travail au pays. Il devient alors nécessaire de compléter nos connaissances sur le sujet au moyen d'autres sources afin de fournir un support scientifique adéquat pour aiguiller les décisions du gouvernement. Conséquemment, cette recherche contribuera à mieux comprendre les enjeux et déterminera les champs d'action à privilégier pour accroître la qualité d'emploi des nouveaux diplômés postsecondaires. Aussi, elle donnera du support au gouvernement et aux entreprises pour faire face aux défis que le marché du travail pose. En outre, elle collabore à l'application et la diffusion de la typologie de la qualité d'emploi établie par Cloutier (2008) ainsi qu'à l'accroissement des études nationales au sujet de la qualité d'emploi concernant les nouveaux diplômés postsecondaires.

Ce mémoire se divise en cinq chapitres. Le premier chapitre justifiera la pertinence d'une étude portant sur la qualité d'emploi et précisera une définition de la qualité d'emploi ainsi que celle de ses composantes et déterminants. Nous commencerons par définir le concept de travail décent, qui servira de point de départ pour comprendre la notion de qualité d'emploi et la typologie de la qualité d'emploi développée par Cloutier (2008). En ce qui a trait aux indicateurs de la qualité d'emploi, nous analyserons différentes études existantes sur le sujet, tant internationales et nationales que de type méta-analyses, afin de montrer

l'évolution du concept de la qualité d'emploi et le non-consensus scientifique en matière de sa définition, ses indicateurs et ses niveaux d'analyses. Cette première partie se terminera par une explication de la typologie de la qualité d'emploi choisie pour rédiger ce mémoire, suivie d'une liste d'indicateurs à considérer. Finalement, nous analyserons les déterminants de la qualité d'emploi tant pour ce qui concerne la qualité générale d'emploi qu'en ce qui a trait aux quatre composantes de base de la qualité d'emploi au sens de Cloutier (2008).

Le deuxième chapitre abordera la problématique du mémoire comme telle et le modèle d'analyse utilisé. À cet égard, quatre éléments seront exposés, soit l'importance de la qualité d'emploi dans la vie des travailleurs ainsi que celle de l'information pour le développement du Canada, les deux forces contradictoires influençant le marché du travail au Canada, le peu d'études existantes portant sur la qualité d'emploi au niveau national et l'utilisation réduite de la typologie de la qualité d'emploi de Cloutier (2008).

Le troisième chapitre se concentrera sur la méthodologie utilisée : nous évoquerons les indicateurs choisis, les données utilisées et les analyses qui seront effectuées dans le cadre de cette étude. Ce chapitre vise à clarifier les démarches scientifiques entreprises en vue de la rédaction de ce mémoire.

Le quatrième chapitre porte sur les résultats; nous présenterons les analyses descriptives et multivariées. Le cinquième chapitre consiste en une discussion des résultats obtenus; nous y évoquerons également les forces et les limites de la recherche, ses contributions et des pistes pour des recherches futures. Enfin, la dernière section présente les conclusions de notre recherche.

## CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTÉRATURE

Le présent chapitre porte sur l'état des connaissances au sujet de la qualité d'emploi. Il débute par une explication de la pertinence d'une étude sur la qualité d'emploi au Canada, pour se poursuivre par une définition générale de la notion de cette qualité. Ensuite suivront une présentation des indicateurs et des déterminants de la qualité d'emploi et une synthèse de la littérature.

### 1.1. La pertinence d'une étude portant sur la qualité d'emploi

La qualité d'emploi implique les trois acteurs du marché du travail : le gouvernement, les employeurs et les travailleurs. Du point de vue du gouvernement, promouvoir une haute qualité d'emploi contribue au développement économique et humain du pays (Ahmed, 2003). De leur côté, les travailleurs sont intéressés à recevoir de meilleurs avantages et bénéfices au travail. Pour ce qui est des employeurs, ceux-ci sont soucieux d'attirer et de retenir chez eux du personnel de qualité (Cloutier, 2008; Jackson et Kumar, 1998). C'est sur cette toile de fond que nous abordons trois éléments qui montrent la pertinence d'une étude sur la qualité d'emploi au Canada. Premièrement, d'une façon générale, nous exposerons la pertinence de la période de référence 1992-2007. Deuxièmement, nous énumérerons les divers changements survenus sur le marché du travail du Canada durant cette période et impliquant les trois acteurs en question. Troisièmement, nous aborderons la question de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour justifier l'importance des nouveaux diplômés pour le marché du travail du Canada.

#### 1.1.1. La pertinence de la période d'étude entre 1992 et 2007

L'analyse de la littérature disponible sur le sujet, nous permet de constater que la notion<sup>2</sup> de la qualité d'emploi a commencé à être introduit en Europe d'une manière large et dans une perspective internationale par les recherches de Warr (1992), qui cherchait à qualifier le bien-être au travail, et par celles de Wagner (1997) et Clark (1998) qui ont tenté de définir la qualité d'emploi. Concrètement, en 1999, en réponse à la crise mondiale de l'emploi décrétée par le Conseil Économique et Social des Nations Unies (ECOSOC), l'Organisation Internationale du Travail (OIT) déclare que l'accessibilité au travail décent sera une priorité

---

<sup>2</sup> Nous parlons de la « notion » de la qualité d'emploi parce qu'à ce moment-là, il n'existe pas une définition claire du concept de la qualité d'emploi.

mondiale pour les années à venir (Davoine et Erhel, 2007). Nous pouvons donc affirmer que la notion de la qualité d'emploi au niveau international a été mise de l'avant durant les années 1990.

D'autre part, nous constatons que la notion de la qualité d'emploi a été développée un peu plus tard au niveau canadien qu'en Europe. En effet, les premières recherches canadiennes sur le sujet datent de 1998 (Jackson et Kumar, 1998), 2003 (Cranford, Vosko, et Zukewich, 2003; McMullen et Schellenberg, 2003) et 2006 (Fortier et Savard, 2006a). Aussi, à notre connaissance, la clarification et la consolidation du concept de la qualité d'emploi ne sont apparues qu'en 2008 avec la typologie de Cloutier (2008). Nous en déduisons donc que l'intérêt pour la qualité d'emploi est relativement récent au Canada.

Dans l'ensemble, nous estimons que la plage chronologique (1992-2007) couverte par notre étude est pertinente puisqu'elle englobe la période durant laquelle le concept de qualité d'emploi s'est développé tant au niveau national qu'international.

### **1.1.2. Un marché du travail en constante évolution**

L'étude de l'évolution des indicateurs du marché du travail nous permet d'identifier l'existence de changements positifs et négatifs dans le temps. Sur cette logique, cette section interprète le concept d'évolution comme un changement qui n'implique pas directement une amélioration pour les travailleurs. En effet, il est possible de trouver des données qui peuvent être contradictoires tout en dépendant de la population ciblée, l'interprétation et généralisation des résultats ou tout simplement, de la période de référence choisie par les chercheurs.

#### **i. Changements positifs**

Tout d'abord, nous voulons remarquer l'augmentation du taux d'activité au Canada, passant de 61,5 % en 1976 à 67,0 % en 2010 (Statistique Canada, 2010). Cette statistique indique que deux personnes sur trois sont affectées par les conditions sur le marché du travail et que leur vie peut bénéficier de la qualité d'emploi que celui-ci peut leur offrir. Parallèlement, ceci implique une expansion du marché du travail ainsi qu'une amélioration de l'accès à un emploi.



Au niveau de la rémunération, le salaire horaire en dollars constants a augmenté de 1,3 % entre 2006 et 2007 (Statistique Canada, 2007). La rémunération hebdomadaire a quant à elle légèrement augmenté entre 1997 et 2009, passant de 739 dollars constants en 1997 à 821 dollars constants en 2010 (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010c). Nous constatons donc une augmentation, quoique faible, de la rémunération au Canada.

D'une manière plus générale, Lowe (2007) note dans son étude que le taux de chômage a baissé pendant la période de 1999 à 2003 au Canada et que les avantages sociaux ont été améliorés, particulièrement en ce qui concerne l'assurance dentaire et l'assurance-maladie. De plus, Ghai (2003) plaçait le Canada en tête de classement en ce qui avait trait à l'accès au travail décent parmi les pays de l'OCDE<sup>3</sup>.

En revanche, nous constatons ensuite que les changements survenus sur le marché du travail ne sont pas strictement positifs.

## ii. Changements négatifs

Citons quelques-uns des changements survenus sur le marché du travail canadien au cours des dernières années. Chez les jeunes de 15 à 24 ans, on dénote une forte augmentation du nombre d'emplois à temps partiel. Ceux-ci qui formaient 7,1 % des emplois en 1976 en constituaient 11,8 % en 2009. De ce nombre, 27,6 % des jeunes déclaraient travailler à temps partiel sur une base involontaire (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010d). En outre, le nombre de personnes travaillant à temps partiel a plus que doublé depuis 30 ans, alors que l'effectif des travailleurs à temps plein a progressé d'un peu plus de 60 % durant la même période (Statistique Canada, 2007).

En ce qui a trait aux heures de travail, les Canadiens travaillaient en moyenne 36,0 heures par semaine en 2009 contre 38,0 heures en 1976 (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010b), représentant donc une réduction des heures travaillées pour la population canadienne. Alors, nous remarquons un déclin du nombre d'heures travaillées.

---

<sup>3</sup> Pays qui ont signé la Convention relative à l'Organisation de coopération et de développement économiques.

En matière de stabilité d'emploi, en 2007, 46,6 % des Canadiens de 15 ans et plus occupaient un emploi permanent (Statistique Canada, 2007) par rapport à 43,3 % en 1997 (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010d). Toutefois, le pourcentage d'emplois rémunérés qui étaient permanents a baissé en passant de 88,7 % en 1997 à 87,1 % en 2007 (Galarneau, 2010), ce qui montre une légère diminution au niveau de la stabilité et de la sécurité d'emploi.

D'une manière générale, Cranford et al. (2003) dénotent une augmentation et une généralisation des caractéristiques précaires au travail entre 1989 et 2001 au Canada. En effet, selon Cranford et al. (2003), le travail permanent à temps plein est devenu moins commun, passant de 67 % en 1989 à 63 % en 2001. Le nombre de personnes occupant un emploi temporaire a augmenté de façon constante tout au long des années 1990. De plus, 66 % des emplois occupés par des hommes étaient à temps plein et permanents par rapport à seulement 60 % chez les femmes. Parallèlement, selon Cranford et al. (2003), les emplois à temps partiel temporaire sont les plus précaires en termes de taille d'entreprise, de couverture syndicale et au niveau des salaires. Ces faits suggèrent donc des inégalités entre les sexes et une généralisation récente des emplois précaires ou des emplois de moins bonne qualité.

Dans le même ordre d'idées, Zeytinoglu et Cooke (2005) ont constaté que les travailleurs à temps partiel bénéficiaient de moins d'avantages sociaux que les travailleurs à temps plein. Lowe (2007) a constaté une diminution de la flexibilité des horaires et du taux de syndicalisation chez ceux-ci. Au Canada, l'accès aux avantages sociaux est plus élevé chez les travailleurs syndiqués et les employés à temps plein comparativement aux travailleurs non syndiqués ou occupant un emploi à temps partiel (Statistique Canada, 2007). De son côté, Tal (2011) a noté que l'indice de la qualité d'emploi établi par la Banque CIBC a baissé 1,5 point de pourcentage durant les 7 derniers mois de l'année 2011. Aussi, Cousineau et Boudarbat (2009) ont constaté que la situation économique des immigrants s'est affaiblie. Tous ces constats indiquent que le marché du travail du Canada est en constante évolution, mais montrent également que l'évolution n'implique pas toujours un avancement positif au niveau de la qualité d'emploi.

Somme toute, nous avons isolé deux résultats contradictoires dans les différentes études portant sur le marché du travail au Canada. En effet, malgré une généralisation des emplois précaires (Cranford, et al., 2003), une réduction de l'indice de la qualité d'emploi établi par la banque CIBC (Tal, 2011) et la diminution de la stabilité et sécurité d'emploi (Galarneau, 2010) ainsi qu'un affaiblissement de la situation économique des immigrants (Cousineau et Boudarbat, 2009), le taux de chômage baisse durant la période de 1999 à 2003 (Lowe, 2007), le taux d'emploi s'élève entre 1976 et 2009 (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010d), la rémunération hebdomadaire augmente (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010c) et Ghai (2003) place tout de même le Canada en tête de classement du travail décent au niveau global parmi les pays de l'OCDE, malgré les contre-performances précitées. Nous en concluons que l'analyse de la qualité d'emploi au Canada ne découle pas d'un point de vue unilatéral, mais d'une myriade de facteurs à prendre en compte.

Il apparaît donc important de continuer à observer de près l'évolution du marché du travail canadien afin de pouvoir différencier entre quantité d'emploi et qualité d'emploi. Éventuellement, les informations récoltées pourront aider les gouvernements à mieux préparer et orienter leurs investissements en matière d'emploi.

### **1.1.3. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée**

Lors des récentes années, en raison des départs à la retraite de nombreux travailleurs canadiens et du nombre insuffisant des nouveaux travailleurs pour prendre leur relève, on constate l'émergence d'un phénomène de pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui deviendra un enjeu de taille pour les entreprises et pour la société en général (Cloutier, 2008; Fédération étudiante universitaire du Québec [FEUQ], 2010). Ainsi, les organisations devront redoubler d'efforts pour attirer et retenir du personnel qualifié et d'assurer la relève de leurs travailleurs afin de réduire l'impact que la pénurie pourra causer à leur entreprise et à l'économie en général (Cloutier, 2008; Jackson et Kumar, 1998). Selon Cloutier (2008), ces mesures devraient cibler trois groupes particuliers de travailleurs : les jeunes, les femmes et les immigrants.

Nous devons préciser que la pénurie actuelle concerne principalement la main-d'œuvre qualifiée, impliquant un manque de travailleurs dans les domaines professionnels. Conséquemment, les nouveaux diplômés joueront un rôle essentiel pour le maintien et le développement du marché du travail et de l'économie du pays en général. Ce raisonnement nous pousse à concentrer nos efforts de recherche sur les nouveaux diplômés des études postsecondaires, une population qui a augmenté au Canada ces dernières années (Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation – Statistique Canada, 2009). Ainsi, nous cherchons à apprendre davantage sur l'évolution et les déterminants de la qualité de l'emploi chez cette population si importante pour le développement économique du pays.

Pour résumer, compte tenu des bouleversements survenus dans le marché du travail et du phénomène actuel de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la question de la qualité d'emploi devient un enjeu de plus en plus important aujourd'hui. En effet, en concentrant leurs efforts sur l'augmentation de la qualité d'emploi, les entreprises et le gouvernement du Canada pourront affronter les défis amenés par le marché du travail actuel. Il est important de se rappeler que l'économie, l'allocation des ressources, la fixation des prix et des salaires ainsi que les caractéristiques du marché du travail en général changent constamment dans le temps. Donc, une étude sur l'évolution de la qualité d'emploi nous permettra de mieux comprendre cette réalité, ainsi que les forces et les faiblesses du marché du travail affectant particulièrement la situation des nouveaux diplômés postsecondaires du Canada.

## **1.2. La définition du concept de travail décent et de la qualité d'emploi**

La littérature existante au sujet de la qualité d'emploi nous permet de constater qu'il n'existe pas de consensus au niveau de la définition de la qualité d'emploi. En effet, différents auteurs utilisent librement les termes suivants : qualité d'emploi, qualité générale d'emploi, qualité du travail, incidence de l'emploi précaire, travail décent, bons et mauvais emplois, etc., en tant que synonymes pour faire référence d'une manière ou d'une autre à des caractéristiques d'emploi. L'absence d'un consensus scientifique au sujet de la définition précise de la qualité d'emploi ne nous permet pas d'établir clairement les indicateurs ou les dimensions de la qualité d'emploi en nous basant sur une compilation de différentes études.

Ces constats mettent en évidence la difficulté du sujet et l'importance d'utiliser une typologie spécifique afin d'identifier et de qualifier la qualité d'emploi. Pour pallier ce problème, nous avons décidé d'opter pour la typologie de la qualité d'emploi de Cloutier (2008). Cette typologie sera notre point de référence central et déterminera quelles dimensions et quels indicateurs il convient d'analyser afin de déterminer l'état de la qualité d'emploi au Canada le plus précisément possible. Nous considérons que la typologie de Cloutier (2008) est l'outil le plus approprié pour arriver à nos fins. En effet, elle tient compte de nombreuses études précédentes sur le sujet et a été développée au Canada, terrain d'étude de notre recherche. Par contre, même si cette typologie clarifie et détermine les niveaux d'analyses, les dimensions et les déterminants de la qualité d'emploi, elle ne contient pas une nette définition du concept de la qualité d'emploi. Par conséquent, nous allons compléter quelques éléments au concept de la qualité d'emploi.

### **1.2.1. La qualité d'emploi selon Cloutier (2008)**

Cloutier (2008) explique que le concept de la qualité d'emploi se retrouve dans le concept de travail décent. En effet, le concept de travail décent est constitué de dimensions de la qualité d'emploi, de dimensions touchant le marché du travail et de conditions socio-économiques générales. En d'autres mots, le concept de la qualité d'emploi trouve sa fondation à même la définition du travail décent. C'est pourquoi nous allons d'abord aborder la définition du travail décent pour ensuite conclure sur un concept de la qualité d'emploi.

### **1.2.2. La définition du travail décent**

Dans le contexte particulier de la mondialisation et en réponse à la crise mondiale de l'emploi décrétée par le Conseil Économique et Social des Nations Unies (ECOSOC) en 1999 dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne<sup>4</sup>, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a fixé comme objectif principal à atteindre par la communauté européenne la promotion du travail décent (Davoine et Erhel, 2007). Subséquemment, les pays européens ont commencé à s'intéresser au concept de travail décent et à la qualité d'emploi plutôt que

---

<sup>4</sup> La stratégie de Lisbonne cherche à promouvoir une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale au sein de l'Union européenne.

se concentrer uniquement sur la quantité d'emplois créés comme ils le faisaient précédemment.

D'une manière générale, l'OIT définit le travail décent comme suit : « Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales » (Organisation Internationale du Travail [OIT], 2006, p.2). Nous constatons donc une grande considération pour le progrès social de la part de l'OIT. Parallèlement, cette définition demeure très large puisqu'en raison de la vocation internationale de l'OIT, elle doit tenir compte du grand écart entre les différentes réalités sociales et économiques de divers pays du monde. Selon Cloutier (2008), cette définition comprend en elle-même la définition de la qualité d'emploi.

### **1.2.3. La définition de la qualité d'emploi**

Cloutier (2008) affirme que la qualité dans le cadre global du travail est plus large que la notion de la qualité de l'emploi. En effet, la qualité dans le cadre global du travail est constituée par la qualité d'emploi ainsi que la qualité du marché du travail et la qualité du travail. Nous pouvons inférer que cette notion de qualité dans le cadre du travail fait référence à la définition du travail décent. Dans ce sens, selon Cloutier (2008), la qualité d'emploi fait référence au niveau « méso » (intermédiaire). Effectivement, celle-ci existe dans une relation entre le marché du travail et l'individu. Ainsi, la qualité d'emploi s'intéresse à des caractéristiques d'emploi et des conditions de travail extrinsèques, telles la rémunération, les congés payés, les heures de travail, la stabilité d'emploi, la qualification requise pour l'exercice de l'emploi, etc.

À l'aide de la définition du Cloutier (2008), nous complétons que la qualité d'emploi, à laquelle ce mémoire fait référence, est une mesure qui ne comporte pas ni des informations générales concernant le marché du travail ni des informations spécifiques concernant les postes de travail. Sur ces deux frontières, la qualité d'emploi se centre exclusivement sur la comparaison d'un groupe de caractéristiques entre deux ou plusieurs emplois sans tenir compte des distorsions amenées par la subjectivité et le point de vue des travailleurs. C'est-à-dire, la qualité d'emploi fait appel aux caractéristiques objectives de l'emploi sans

spécifier la nature des tâches ou les perceptions des travailleurs. Ainsi, selon Cloutier (2008) et Cloutier (2010), une bonne qualité d'emploi devrait octroyer une rémunération élevée, un horaire de travail à temps plein (sans être excessif), la stabilité d'un poste permanent et finalement, une concordance entre la qualification requise pour le poste et la qualification de l'employé.

Nous pouvons constater que la définition de la qualité d'emploi dépend directement de la définition du travail décent. Par contre, les objectifs, les indicateurs et les dimensions de la qualité d'emploi sont différents de ceux du concept de travail décent et beaucoup plus spécifiques. Nous le constaterons en détail dans la section des indicateurs de la qualité d'emploi.

Pour finir, mentionnons que l'usage de la typologie de Cloutier (2008) est récent et que par le fait même, il existe peu de recherches l'utilisant. Dans ce sens, il n'est pas possible de déterminer s'il y a un consensus scientifique en matière de la définition des concepts de travail décent et de la qualité d'emploi, de leurs dimensions et de leurs indicateurs. Malgré cela, les faits que cette typologie détermine bien les dimensions, les niveaux d'analyses et qu'elle a été développée au Canada<sup>5</sup>, font d'elle la plus appropriée aux fins de notre recherche.

### **1.3. Les indicateurs de la qualité d'emploi**

Cette section présentera l'évolution et consolidation des indicateurs de la qualité d'emploi. Nous analysons les différentes études sur le travail décent et la qualité d'emploi au sens large dans une perspective internationale et nationale ainsi que des études de type méta-analyses. Sur cette logique, nous montrons l'état réel au sujet de la qualité d'emploi, c'est-à-dire, la libre utilisation du terme de la qualité d'emploi. Donc, les niveaux d'analyses et la subjectivité au moment de sélectionner les indicateurs de la qualité d'emploi sont présentés comme un tout. Alors, sans un ordre spécifique, nous témoignons une mosaïque des divers niveaux, concepts et indicateurs. Cette mosaïque est ce que d'autres auteurs appellent « la multidimensionnalité de la qualité d'emploi ». Ce survol permet de mieux comprendre les convergences et les divergences inhérentes à notre sujet de recherche.

---

<sup>5</sup> Le Canada est le terrain principal de réalisation de notre présente recherche.

### **1.3.1. Les indicateurs provenant des études internationales sur le travail décent et la qualité d'emploi**

Nous avons décidé de procéder par ordre chronologique afin de présenter quatre types d'études disponibles sur le sujet. Premièrement, nous traiterons des études qui ont identifié des indicateurs d'une manière individuelle. Ensuite, nous présenterons quelques études qui ont introduit des dimensions. Ensuite, nous nous intéresserons aux études macroéconomiques et enfin aux études avec une perspective subjective.

#### **i. Les indicateurs individuels**

En premier lieu, Costrell (1990) a analysé la pertinence de l'utilisation d'une échelle de la distribution du salaire net pour mesurer la qualité d'emploi au niveau macro-économique. L'auteur a estimé que cette distribution était hautement sensible et qu'il vaudrait mieux trouver une nouvelle alternative permettant de distinguer les emplois perdus des emplois créés, en plus de vérifier si les salaires des emplois créés étaient supérieurs ou non à ceux des emplois perdus. Ceci implique qu'un salaire élevé ne devrait pas être l'unique facteur à étudier en matière de qualité d'emploi, mais que la qualité d'emploi devrait être analysée en fonction d'autres éléments au-delà du salaire. En gardant cela à l'esprit, nous allons maintenant énumérer les différents indicateurs analysés dans diverses études.

En Allemagne, Wagner (1997) a étudié la relation entre la taille d'une organisation et la qualité d'emploi retrouvée au sein de celle-ci. Les indicateurs analysés furent le salaire, le revenu en dehors du salaire, la sécurité d'emploi, l'organisation du travail, la participation des travailleurs aux décisions organisationnelles, l'opportunité pour les employés d'utiliser leurs qualifications, le programme apprentissage-école<sup>6</sup> et la formation au travail. D'autres chercheurs ont analysé différentes variables, par exemple les opportunités d'emploi et de carrière, la possibilité de négociation des conditions de travail, l'intensité du travail, le pouvoir et l'autonomie des employés, la conciliation travail-famille, la qualité des relations au travail et les compétences requises au travail (Rubery et Grimshaw, 2001). De même, le taux de chômage, la prévalence d'enfants scolarisés et non-scolarisés du pays, le chômage chez les jeunes, la non-pension (Bescond, Chataignier, et Mehran, 2003), ainsi que l'écart du taux d'activité entre les hommes et les femmes (Ahmed, 2003) ont été ajoutés, entre

---

<sup>6</sup> Wagner (1997) évalue la présence des programmes de formation pour les étudiants (stages).



autres, à la longue liste des indicateurs utilisés pour tenter de mesurer d'une manière ou d'une autre la qualité d'emploi.

Clark (2005) a quant à lui tenté de déterminer l'état de la qualité d'emploi dans les pays membres de l'OCDE. Il a utilisé le revenu, les heures travaillées par semaine, les opportunités de promotion et la sécurité d'emploi, la difficulté du travail<sup>7</sup>, l'intérêt des employés pour le travail, le prestige relié à l'emploi, l'autonomie des employés et la qualité des relations interpersonnelles au travail comme indicateurs d'analyse. La diversité de ces indicateurs pris individuellement illustre bien le manque de consensus scientifique par rapport à ce sujet.

## ii. Les études avec dimensions

D'autres études ont utilisé des dimensions reliées aux indicateurs de la qualité d'emploi. Par exemple, Brisbois (2003) a étudié la qualité de l'emploi de 17 pays à l'aide de cinq dimensions : la santé et le bien-être, le développement des compétences, la sécurité et la carrière professionnelle, la conciliation travail-famille, la satisfaction par rapport aux conditions de travail. Dabscheck (2009) a utilisé les compétences requises au travail, la formation, le pouvoir discrétionnaire au travail, la conciliation travail-famille et la sécurité d'emploi dans son étude. Ici, on constate que certaines dimensions reviennent d'une étude à l'autre.

## iii. Une perspective macro-économique

Bean, Leach et Lowell (2004) ont analysé la qualité d'emploi chez les immigrants aux États-Unis à l'aide du taux d'emploi, du statut d'emploi (temps plein, temps partiel), de la mobilité d'emploi, du type d'industrie et du salaire. Quant à eux, Fernandez, Fernandez et al. (2009) ont étudié la qualité d'emploi à Madrid à l'aide d'indicateurs à la fois micro et macro économique, dont la satisfaction liée à l'emploi, la formation au travail et les opportunités de promotion, l'équité salariale entre les hommes et les femmes, la santé et la sécurité au travail, la flexibilité des horaires<sup>8</sup>, le taux d'emploi, l'organisation de la journée

---

<sup>7</sup> Clark (2005) détermine la difficulté du travail en posant la question aux travailleurs sur le niveau de stress, la demande de force physique et le niveau de danger que l'emploi sollicite pour être bien effectué.

<sup>8</sup> Fernandez et al. (2009) considère que la qualité d'emploi est supérieure quand le travailleur a la possibilité d'avoir un repos et quand les horaires de travail sont flexibles à sa disposition.

de travail, la conciliation travail-famille, la représentation syndicale, la diversité de la main-d'œuvre et la rentabilité de l'entreprise.

#### iv. Une perspective subjective

Une des perspectives développées en matière d'analyse de la qualité d'emploi est influencée par la psychologie en prenant en compte la subjectivité des individus. Kalleberg et Vaisey (2005) ont examiné différents indicateurs de qualité d'emploi, en demandant aux travailleurs quel était leur niveau de satisfaction au travail. Subséquemment, la qualité d'emploi était alors mise en relation avec les bénéfices reliés à l'emploi (les avantages sociaux), l'autonomie des employés et le concept de travail intéressant. Dans cette même perspective, Olsen et al. (2010) ont distingué des éléments extrinsèques (la sécurité d'emploi, le revenu, les opportunités d'avancement) et des éléments intrinsèques (l'intérêt pour le travail, l'autonomie au travail, l'aide et le support apporté par les collègues de travail, le sens social du travail, etc.) dans leur étude.

Les diverses études existantes utilisant des indicateurs de manière individuelle, des dimensions, une perspective macroéconomique ou une perspective subjective, mettent en évidence les différents niveaux d'analyses et indicateurs qui ne permettent pas d'arriver à un consensus en matière des dimensions de la qualité d'emploi. En outre, on peut inférer que l'inexistence d'indicateurs clairement définis peut causer une diversité d'interprétations et des nuances, rendant difficile une compréhension claire de l'état de la qualité d'emploi. En effet, chaque chercheur ou groupe de chercheurs choisit les indicateurs qui conviennent le mieux au type de recherche menée. Malgré tout, il est possible d'identifier quelques dimensions ou indicateurs qui reviennent souvent dans les études, tels le salaire (Ahmed, 2003; Bean, et al., 2004; Clark, 2005; Costrell, 1990; Olsen, et al., 2010; Wagner, 1997), la sécurité et la stabilité d'emploi (Brisbois, 2003; Clark, 2005; Dabscheck, 2009; Olsen, et al., 2010; Wagner, 1997), l'apprentissage, les compétences requises au travail et la formation au travail (Brisbois, 2003; Dabscheck, 2009; Fernandez, et al., 2009; Rubery et Grimshaw, 2001; Wagner, 1997), l'opportunité d'emploi et de carrière (la promotion) (Brisbois, 2003; Clark, 2005; Fernandez, et al., 2009; Olsen, et al., 2010; Rubery et Grimshaw, 2001), le pouvoir et l'autonomie (Clark, 2005; Dabscheck, 2009; Kalleberg et Vaisey, 2005; Olsen, et al., 2010; Rubery et Grimshaw, 2001) et l'horaire et les heures de

travail (la durée, la flexibilité, les repos et le temps plein, le temps partiel) (Ahmed, 2003; Bean, et al., 2004; Bescond, et al., 2003; Clark, 2005; Fernandez, et al., 2009). L'annexe I donne plus de détails au sujet des indicateurs.

Étant donné la multiplication des indicateurs et l'absence de consensus scientifique à ce sujet, la prochaine section porte sur les études qui ont tenté de clarifier le concept, les dimensions et les indicateurs du travail décent, dont la qualité d'emploi est issue.

### **1.3.2. Les études internationales de type méta-analyses**

Afin de clarifier et de vulgariser le concept de travail décent, la Revue Internationale du Travail a publié un grand nombre d'articles sur le sujet. Bonnet et al. (2003) ont proposé comme point de départ le concept de sécurité; selon eux, il existerait sept formes de sécurité liées au travail réparties sur trois niveaux de travail décent. Les sept formes de sécurité seraient : la sécurité du marché du travail, la sécurité d'emploi, la sécurité professionnelle, la sécurité au travail, la sécurité du maintien des qualifications, la sécurité du revenu et la sécurité de la représentation. Ces sept formes de sécurité se répartissent sur trois niveaux de travail décent, soit le niveau macrosocial, le niveau mesosocial et le niveau microsocial, et chaque niveau a des objectifs différents. Par exemple, au niveau macrosocial, l'objectif est de créer un ensemble de lois, de réglementations et d'institutions qui contribuent au développement de la société. Le niveau mesosocial est encadré par le lieu de travail et son objectif vise la sécurité et le dynamisme dans les entreprises. Le niveau microsocial cherche à améliorer la satisfaction au travail chez les employés. Ainsi, les indicateurs de chaque niveau sont : l'indicateur institutionnel (les règles adoptées visant à protéger les employés), l'indicateur instrumental (les mécanismes de mise en œuvre et d'application des règles mentionnées) et l'indicateur de résultats (l'évaluation de l'efficacité des mesures institutionnelles et instrumentales).

Dans son étude, Ghai (2003) a décomposé le concept de travail décent en quatre dimensions : l'emploi comme tel, la sécurité sociale, les droits fondamentaux et le dialogue social. Chaque dimension comporte des indicateurs spécifiques. Par exemple, l'emploi est défini par la possibilité d'obtention d'un travail (taux d'emploi et taux de chômage), par la rémunération (niveau de pauvreté absolue) et par les conditions de travail (sécurité et la

santé au travail). La dimension sécurité sociale est mesurée par la part que représentent les dépenses publiques de sécurité sociale par rapport au PIB. La dimension de droits fondamentaux fait référence au travail forcé et au travail des enfants, à la discrimination entre les sexes et à la liberté syndicale. Le dialogue social porte sur la négociation collective, la démocratie dans l'entreprise et la participation au syndicat à l'échelle nationale.

Sur le même sujet, Anker et al. (2003) ont considéré les indicateurs du travail décent utilisés par l'OIT. Ils ont analysé les possibilités d'emploi (taux emploi, taux chômage), le caractère acceptable du travail (travail d'enfants, travail dangereux, travail forcé), la rémunération et la productivité, la durée du quart de travail (durée excessive du travail, horaires atypiques), la stabilité et la sécurité d'emploi, la conciliation travail-famille, le traitement équitable en matière d'emploi (ségrégation professionnelle), la sécurité et la santé au travail, la protection sociale (dépense publique d'assistance), le dialogue social et les relations de travail (taux de syndicalisation, grèves), ainsi que le contexte socio-économique des travailleurs (inflation, taux d'alphabétisation). Davoine et Erhel (2007) ont étudié la sécurité socio-économique (la sécurité de revenu, la sécurité sur le marché du travail), la formation (l'étendue de la formation, la qualité de la formation, le déclassement professionnel), les conditions de travail (la santé, les horaires de travail atypiques, le dialogue social), l'égalité des sexes et la conciliation travail-famille. L'étude de Davoine et Erhel (2007) a été à la base d'un rapport réalisé pour le Centre de l'Étude de l'Emploi en France qui avait pour but d'analyser la taxonomie de la qualité d'emploi en Europe. Les auteurs ont conclu que la qualité d'emploi est un concept multidimensionnel dont les éléments principaux sont le salaire, la sécurité d'emploi, les conditions de travail, la formation et l'égalité entre les sexes (Davoine, Erhel, et Guergoat, 2008).

Pour clore cette section, en analysant les études précitées, nous notons une évolution de la méthodologie de recherche, passant de l'utilisation de très peu d'indicateurs à celle d'un grand nombre d'indicateurs, pour ensuite constater une convergence d'indicateurs vers la création de dimensions amenée par le besoin de clarifier et de définir le concept de qualité d'emploi. De plus, il est possible de constater l'apparition de certains niveaux d'analyse. Par exemple, nous remarquons l'émergence d'une approche individuelle ou micro-

économique impliquant la subjectivité et la relation entre le travailleur et son emploi. En revanche, une analyse du niveau macro-économique qui est centrée sur les indicateurs du marché du travail existe également. De plus, nous observons la récurrence de certaines dimensions ou de certains indicateurs de la qualité d'emploi dans les différentes recherches, ce qui nous permet d'affirmer que l'évaluation de la qualité de l'emploi devrait prendre en compte l'égalité entre les sexes (l'écart entre les taux d'activité, l'écart des salaires, la distribution emploi) (Anker, et al., 2003; Davoine et Erhel, 2007; Davoine, et al., 2008; Ghai, 2003), la santé, sécurité et le bien-être (Anker, et al., 2003; Davoine et Erhel, 2007; Ghai, 2003), le salaire (Anker, et al., 2003; Davoine et Erhel, 2007; Davoine, et al., 2008), la sécurité et la stabilité d'emploi (Anker, et al., 2003; Davoine, et al., 2008; Ghai, 2003) et l'horaire et les heures (la durée atypique et le temps plein, le temps partiel) (Anker, et al., 2003; Davoine et Erhel, 2007). Pour plus de détails, voir l'annexe I.

Bref, nous constatons que la qualité d'emploi a été largement analysée au niveau international. Par contre, même si ces études ont été soigneusement réalisées, nous considérons qu'en raison de la nouveauté du concept de qualité d'emploi, il est difficile de confirmer l'existence d'un consensus scientifique à ce sujet. En effet, il y a peu d'études qui utilisent exactement les mêmes indicateurs et dimensions ou encore des typologies similaires.

### **1.3.3. Les études nationales sur la qualité d'emploi**

Nous allons à présent examiner les études effectuées sur le sujet au niveau national. Ceci nous permettra de mieux comprendre l'évolution des indicateurs et des dimensions de la qualité d'emploi au Canada et les dynamiques particulières que les chercheurs canadiens utilisent pour les interpréter.

Jackson et Kumar (1998) ont analysé les tendances en matière de qualité d'emploi au Canada à l'aide de sept indicateurs (la rémunération, les avantages sociaux, la satisfaction à l'égard des heures de travail, l'horaire de travail<sup>9</sup>, la sécurité d'emploi, le bien-être

---

<sup>9</sup> Jackson et Kumar (1998) évaluent l'horaire à l'aide des horaires des postes, les horaires atypiques et la flexibilité horaire.

physique<sup>10</sup> au travail et l'environnement social de travail). Cranford et al. (2003) ont orienté leurs analyses vers la distribution d'emploi, les salaires, la prévalence de l'emploi salarié par rapport à l'emploi autonome, le statut d'emploi (temps partiel, temps plein) et la syndicalisation. McMullen et Schellenberg (2003) ont étudié la qualité d'emploi dans les organisations à but non lucratif au Canada à l'aide de huit dimensions spécifiques : les récompenses extrinsèques, les récompenses intrinsèques, les relations de travail<sup>11</sup>, les heures travaillées et l'horaire de travail (heures de travail, les heures supplémentaires, la flexibilité et la conciliation travail-famille), la structure organisationnelle de l'entreprise, les compétences nécessaires et le développement de celles-ci, l'organisation du travail, la santé et sécurité au travail. D'autre part, Fortier et Savard (2006b) ont examiné la qualité d'emploi dans les diverses régions du Québec en utilisant comme indicateurs le taux de chômage, le taux d'emploi, le statut d'emploi (temps partiel, temps plein) et la scolarité de la population cible.

D'autre part, Duchesne (2006) a étudié la qualité d'emploi au Canada à l'aide de deux dimensions dites objective et subjective. Les variables objectives incluent les avantages sociaux, la rémunération, la prévalence du statut permanent à temps plein, l'horaire et les heures travaillées par semaine. La dimension subjective prend en compte la satisfaction des travailleurs par rapport à leurs tâches et à leur employeur, l'engagement de ceux-ci envers l'entreprise et la participation des employés aux décisions de l'entreprise.

Pour compléter notre analyse, soulignons qu'étant donné l'augmentation de l'immigration au Canada ces dernières années, il apparaît important d'étudier la qualité d'emploi chez la population immigrante. Dans cette perspective, Gilmore (2009) a analysé la qualité de l'emploi chez les immigrants canadiens à l'aide de la sécurité et l'éthique de l'emploi (accidents au travail), du revenu et des avantages liés à l'emploi, des heures de travail et de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, de la stabilité et la sécurité d'emploi et de la protection sociale (ancienneté dans l'emploi actuel), du dialogue social et des rapports en milieu de travail (proportion d'employés syndiqués). Boulet et Boudarbat (2010) ont

---

<sup>10</sup> Jackson et Kumar (1998) évaluent le bien-être physique à l'aide du niveau de danger et l'incidence des accidents du travail.

<sup>11</sup> McMullen et Schellenberg (2003) évaluent les relations de travail à l'aide du respect, de la communication, de la confiance et l'engagement, de l'équité vécue par le travailleur.

analysé la qualité d'emploi des immigrants ayant un diplôme obtenu au Canada ou équivalent à l'aide de cinq dimensions : le salaire horaire, la stabilité d'emploi, le nombre d'heures travaillées par semaine, le lien entre l'emploi occupé et le programme d'études (formation d'études — formation requise pour l'emploi effectué), et la prévalence de l'emploi autonome.

Aux vues de ces informations, nous constatons qu'il existe quelques dimensions de la qualité d'emploi partagé par plusieurs recherches, notamment le salaire (Boulet et Boudarbat, 2010; Cranford, et al., 2003; Duchesne, 2006; Gilmore, 2009; Jackson et Kumar, 1998; McMullen et Schellenberg, 2003), l'horaire et les heures travaillées (temps plein, temps partiel, durée et horaires atypiques, flexibilité) (Boulet et Boudarbat, 2010; Duchesne, 2006; Gilmore, 2009; Jackson et Kumar, 1998; McMullen et Schellenberg, 2003) et le lien emploi — formation d'études (Boulet et Boudarbat, 2010; McMullen et Schellenberg, 2003). Par contre, les études nationales suggèrent, encore une fois, différentes dimensions et divers indicateurs du concept de la qualité d'emploi tout dépendant de l'auteur et des données utilisées. Il devient évident que la multidimensionnalité de la qualité d'emploi amène un manque de consensus scientifique sur le sujet. Ceci est constaté tant au niveau international comme au niveau national. Pour pallier ce manque de consensus et pour éviter le haut niveau de subjectivité au moment de déterminer les indicateurs de la qualité d'emploi, nous avons décidé de suivre la typologie de la qualité dans le cadre du travail développé par Cloutier (2008). Ainsi, la section suivante analysera la seule étude, à notre connaissance, qui a tenté de définir le concept de qualité d'emploi au niveau spécifiquement canadien.

#### **1.3.4. Les études nationales de type méta-analyses**

Au niveau national, à notre connaissance, Cloutier (2008) est le seul auteur qui a tenté de colliger une typologie unique de la qualité d'emploi. L'auteur a analysé les travaux de Lowe (2007), Fortier et Savard (2006a, 2006b) et Drolet et Morissette (1998), entre autres.

L'auteur fait remarquer que les termes de qualité d'emploi et de qualité du travail ont été librement utilisés dans les diverses études sur le sujet, comme on l'a constaté aux sections précédentes. Sur ce point, la qualité d'emploi est davantage axée sur les caractéristiques de

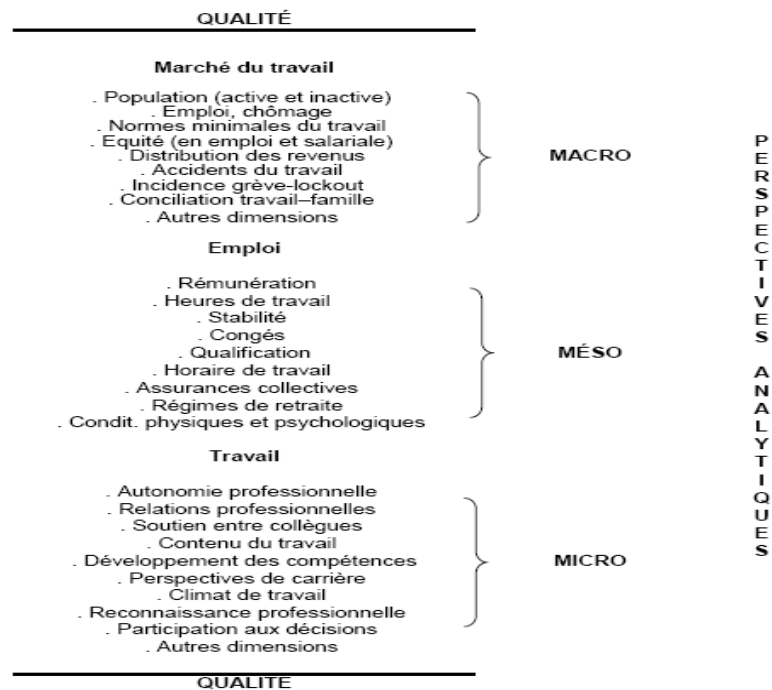
l'emploi et les conditions extrinsèques comme la rémunération. Par opposition, toujours selon Cloutier (2008), la qualité du travail porte plutôt sur la nature du travail effectué et sur ses conditions intrinsèques comme le contenu des tâches. Finalement, il détermine que le concept de la qualité d'emploi est partie intégrante du concept de travail décent, et que la qualité d'emploi se réfère au niveau méso ou intermédiaire du travail décent.

Sur cette toile du fond, la typologie de la qualité générale dans le cadre du travail que Cloutier (2008) propose, est composée par trois niveaux. En premier lieu, le niveau macro qui est centré sur le marché du travail et qui prend en compte l'ensemble de la population (active et inactive), l'emploi, le chômage, les normes du travail, l'équité (d'emploi et de salaire), la distribution des revenus, les accidents de travail, l'incidence des grèves/lockouts et la conciliation travail-famille. À l'opposé du niveau macro, il se trouve le niveau micro qui se concentre sur le travail à faire et prend en compte l'autonomie professionnelle des travailleurs, les relations professionnelles, le soutien entre les collègues, le contenu du travail, le développement des compétences, les perspectives de carrière, le climat de travail, la reconnaissance professionnelle et la participation des employés aux décisions de l'entreprise.

Pour finir, entre le niveau micro et le niveau macro se place le niveau méso qui fait référence au sujet central de notre recherche, c'est-à-dire la qualité d'emploi. Ce niveau est centré sur l'emploi comme tel et tient compte de la rémunération, des heures de travail, de la stabilité d'emploi, des congés, de la qualification requise pour l'exercice de l'emploi, de l'horaire de travail, des assurances collectives, des régimes de retraite, ainsi que des conditions physiques et psychologiques au travail. L'annexe II donne les détails sur les neuf dimensions de la qualité d'emploi. La figure 1 illustre la typologie de Cloutier (2008).



Figure 1. Schéma conceptuel de la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail de Cloutier (2008, p.28)



Cette typologie a été utilisée par le même auteur, dans sa thèse de doctorat, afin d'étudier l'évolution de la qualité d'emploi chez les femmes et les hommes entre 1997 et 2007 au Québec. Pour ce faire, Cloutier (2010) a analysé la rémunération horaire, la stabilité d'emploi (temporaire, permanent), la qualification (faible, élevée, travailleur surqualifié) et les heures de travail (le nombre d'heures travaillées par jour et par semaine). Ces quatre dimensions permettent de recouper 120 configurations possibles de la qualité d'emploi. En effet, Cloutier (2010) divise la dimension rémunération en cinq intervalles (salaire annuel de moins de 10 000 \$, de 10 000 \$ à 14 999 \$, de 15 000 \$ à 19 999 \$, de 20 000 \$ à 24 999 \$, de 25 000 \$ et plus); la dimension qualification en trois indicateurs (les travailleurs surqualifiés, les travailleurs avec une qualification faible, les travailleurs avec une qualification élevée); la dimension stabilité en deux indicateurs (emploi permanent, emploi temporaire); et la dimension heures de travail en quatre indicateurs (le temps partiel involontaire, le temps plein (41h et + par semaine), le temps partiel volontaire, le temps plein 30h à 40h/semaine). De ce point de vue, pour Cloutier (2010) une bonne qualité d'emploi devrait octroyer une rémunération élevée, un horaire de travail à temps plein (sans être excessif), une stabilité de poste permanent et une concordance entre la qualification requise pour le poste et la qualification de l'employé.

À la lumière de ces études, il est possible de discerner les différences entre qualité du travail, qualité d'emploi et qualité du marché du travail. En outre, en utilisant cette typologie, les frontières du concept de la qualité d'emploi, les dimensions et les indicateurs de chaque niveau d'analyse de la qualité dans le cadre global du travail deviennent plus claires pour nous. Ceci n'implique pas que la sélection des indicateurs et ce qui représente comme tel le concept de la qualité d'emploi n'ont pas été influencés par la subjectivité de l'auteur créateur de cette typologie. Encore une fois, il est pertinent de remarquer qu'en raison de la nouveauté de cette typologie, il n'est pas possible d'affirmer l'existence d'un consensus scientifique concernant les dimensions et les indicateurs de la qualité d'emploi.

### **1.3.5. Sommaire des indicateurs**

Pour conclure au sujet des indicateurs de la qualité d'emploi, rappelons trois éléments essentiels. Premièrement, l'évolution des indicateurs et des dimensions du concept de la qualité d'emploi est similaire au niveau national et international, c'est-à-dire qu'on assiste à une multiplication et une diversification des indicateurs, pour ensuite constater une tendance à l'identification de dimensions, et finalement, l'apparition de quelques propositions de typologies du concept de qualité d'emploi effectuées dans les études de type méta-analyses. Par contre, il faut se rappeler que les études sur la qualité d'emploi réalisées au Canada sont peu nombreuses.

Deuxièmement, au sens de Cloutier (2008) et Cloutier (2010), la qualité dans le cadre du travail est beaucoup plus large. En effet, on a constaté que la qualité d'emploi comprend des objectifs, des indicateurs et des dimensions beaucoup plus concrets que ceux du travail décent. En outre, malgré la libre utilisation du terme de la qualité d'emploi justifié par son caractère multidimensionnelle, le concept de la qualité d'emploi diffère de celui de qualité du travail et de qualité du marché du travail.

Troisièmement, aux fins de ce mémoire, la typologie retenue sera celle de Cloutier (2008), puisque nous considérons qu'elle est une étude qui représente assez fidèlement la tendance de l'évolution internationale du concept de la qualité d'emploi. En effet, elle prend en compte tous les éléments utilisés dans les études précédemment réalisées sur le sujet. De plus, nous pouvons remarquer que les dimensions de base de la qualité d'emploi que

Cloutier propose se trouvent dedans des indicateurs partagés par les recherches que nous avons analysées dans les sections précédentes. En outre, ces dimensions et ces indicateurs se retrouvent dans les bases de données retenues pour la réalisation de notre recherche. De même, cette typologie a été développée au Canada, terrain d'étude ciblé par notre recherche. Dans ce sens, ce mémoire étudiera la qualité d'emploi à l'aide des quatre dimensions de base telles que définies par Cloutier (2008). Ces dimensions sont la rémunération, la stabilité d'emploi, la qualification des employés et les heures de travail.

#### **1.4. Les déterminants de la qualité d'emploi**

Cette section est divisée en deux parties. Premièrement, nous présenterons quelques déterminants de la qualité générale d'emploi. Deuxièmement, nous exposerons les déterminants des quatre dimensions de base de la qualité d'emploi au sens de Cloutier (2008).

##### **1.4.1. Les déterminants de la qualité générale d'emploi**

###### **i. L'éducation**

La théorie du capital humain, développé par Becker en 1964, explique les avantages de l'investissement dans les connaissances et l'éducation des personnes. Cette théorie a comme principe de base que l'éducation a des conséquences positives au niveau des résultats du marché du travail. Pour soutenir cette proposition, Becker (1993) affirme que la meilleure preuve de cela réside dans le fait que plus les personnes sont scolarisées, plus leurs revenus sont élevés. Selon cette idée, il devrait donc y avoir une relation directe entre l'éducation d'une personne et sa situation financière future. Selon Becker (1993), les investissements dans le capital humain fournissent également des avantages qui ne sont pas uniquement monétaires. En effet, l'éducation, par le fait de former les gens sur divers sujets, contribue à l'amélioration de leur santé, au contrôle de natalité, à la participation sociale, à la réduction des comportements à risque et amène les gens à s'intéresser à la littérature, à la musique, au sport, etc.

De son côté, Mincer (1991) stipule que le principal avantage de l'éducation est que le risque de chômage est inversement proportionnel au niveau d'études. Par ailleurs, les travailleurs instruits profitent de trois avantages supplémentaires par rapport aux

travailleurs moins instruits : des salaires plus élevés, de meilleures opportunités de carrière et une meilleure stabilité d'emploi.

Dans la pratique, Grayson (2004) a trouvé que le capital humain acquis à l'université<sup>12</sup> a un impact sur les caractéristiques des emplois des travailleurs. Encore une fois, Cloutier (2010) souligne que les meilleurs emplois sont associés à un niveau d'études élevé.

En somme, le niveau de scolarité émerge comme déterminant important de la qualité générale d'emploi.

## ii. Le pouvoir économique de l'organisation

Doeringer et Piore (1970) ont présenté la théorie de la segmentation du marché du travail qui stipule que le marché du travail se divise en deux parties : le marché interne, qui est gouverné par les règles du travail administratif des organisations et le marché externe, gouverné par les règles de théories économiques telles que le prix, l'allocation des ressources et la formation.

Au marché interne, les prix et les allocations étant gérés par le marché interne lui-même, la structure du marché interne dépend directement des organisations qui le composent. Par exemple, Doeringer et Piore (1970) notent que, pour les cols bleus, le marché interne est synonyme d'établissement et de stabilité d'emploi. Subséquemment, l'embauche, la promotion et le congédiement sont vécus de manière différente dans les deux sections du marché du travail.

Malgré une indépendance apparente, le marché interne doit s'ajuster au marché externe. Cela se fait à l'aide d'instruments d'ajustement, tels le salaire et la compensation non-salariale, les règles d'allocation internes, la structure de travail, les procédures de gestion, les postes ouverts à l'embauche, la sous-traitance, les heures de travail supplémentaires, les standards d'embauche, les procédures de recrutement, la formation, etc. En effet, les entreprises peuvent modifier leurs procédures de recrutement afin d'embaucher de meilleurs travailleurs par rapport aux profils fournis ou aux besoins de l'entreprise. À ce

---

<sup>12</sup> Grayson (2004) a établi sa dimension du capital humain à l'aide des connaissances et compétences acquises à l'université.

sujet, Cressent (1985) a établi que les organisations choisissent leurs procédures en fonction de leur pouvoir économique. Dans ce sens, on considère que les dimensions de la qualité d'emploi (les instruments d'ajustement) sont en relation directe avec le pouvoir économique de l'employeur. En effet, les décisions prises dans le marché interne déterminent la structure des salaires et l'organisation du travail, en même temps qu'elles peuvent donner lieu à des salaires peu élevés, à la non-sécurité d'emploi, aux avantages sociaux peu nombreux ou à la discrimination si l'organisation n'a pas les ressources économiques suffisantes (Doeringer et Piore, 1970).

Bref, nous pouvons affirmer que le pouvoir économique des entreprises et organisations est un autre déterminant important de la qualité générale d'emploi (Cressent, 1985; Doeringer et Piore, 1970).

### iii. Taille de l'entreprise

Wagner (1997) a remarqué que fréquemment les petites organisations offraient des salaires moins élevés, peu de sécurité d'emploi et que la participation des travailleurs dans les décisions de celles-ci étaient moindres. À ce même sujet, Sengupta, Edwards et Tsai (2009) ont trouvé qu'en général les petites entreprises ont plus de difficulté à offrir une rémunération élevée ainsi qu'avoir un département du personnel et un syndicat. Le manque de ces éléments pouvait empêcher d'offrir une qualité d'emploi supérieure. Aussi, Cloutier (2010) a constaté qu'il y a de liens entre la qualité de l'emploi et le secteur d'appartenance, la couverture syndicale et la taille de l'établissement. On en conclut donc que, d'une façon générale et non absolue, les entreprises de grande taille ont des éléments<sup>13</sup> qui aident à offrir une meilleure qualité d'emploi.

### iv. Autres déterminants possibles de la qualité générale d'emploi

D'autres déterminants de la qualité générale d'emploi ont également été identifiés. Par exemple, Olsen et al. (2010) ont suggéré que les nouvelles formes d'organisation du travail avaient tendance à réduire, de manière générale, la qualité d'emploi. Cloutier (2010) a

---

<sup>13</sup> Les études portant sur la taille de l'entreprise présentent des variables médiatrices comme la présence d'un syndicat ou d'un département de ressources humaines. Ces derniers éléments peuvent aider d'une manière générale à octroyer une qualité d'emploi élevée.

constaté que le secteur privé et la non présence syndicale sont déterminants d'une moins bonne qualité d'emploi. D'autre part, il y a des déterminants dont la direction d'influence varie en fonction de chaque cas d'analyses. Sur cette logique, Rubery et Grimshaw (2001) ont déterminé que les technologies de l'information et la communication (TIC) représentent à la fois une menace et une opportunité au développement de la qualité de l'emploi. Selon les auteurs, l'implantation des TIC dans une organisation est susceptible de modifier la structure de l'organisation, la rémunération, l'organisation du travail, les heures, etc. En ce sens, l'utilisation des TIC devient un déterminant de la qualité générale d'emploi. De son côté, Cloutier (2010) remarque que la composition démographique de la main-d'œuvre, le milieu de travail et l'industrie font varier fortement la qualité générale d'emploi. Par ailleurs, Boulet et Boudarbat (2010) ont montré qu'au Québec, l'âge à l'arrivée influence grandement le type d'emploi qu'obtiendront les immigrants. D'autres chercheurs ont identifié différents déterminants tels que l'âge (Kalleberg et Vaisey, 2005); le type d'organisation (parapublique ou à but non lucratif) (McMullen et Schellenberg, 2003), le sexe (Jackson et Kumar, 1998) et le statut immigrant (Gilmore, 2009).

#### v. Sommaire des déterminants de la qualité générale d'emploi

Les études précédentes nous permettent de relever un ensemble de déterminants de la qualité générale d'emploi. Particulièrement, une qualité générale supérieure d'emploi est déterminée par un niveau d'études élevé (Becker, 1993; Cloutier, 2010; Grayson, 2004; Mincer, 1991), un pouvoir économique élevé de l'organisation (Cressent, 1985; Doeringer et Piore, 1970), une taille grande de l'entreprise<sup>14</sup> (Cloutier, 2010; Sengupta, et al., 2009; Wagner, 1997), la non-implantation des nouvelles formes d'organisation de travail (Olsen, et al., 2010), le sexe masculin (Jackson et Kumar, 1998), le secteur public, la présence syndicale (Cloutier, 2010) et le statut natif du travailleur (Gilmore, 2009). D'une manière générale et sans spécifier la direction des déterminants, on trouve que la qualité d'emploi est influencée par l'implantation des TIC (Rubery et Grimshaw, 2001), la composition démographique de la main-d'œuvre, le milieu de travail et l'industrie (Cloutier, 2010), l'âge des immigrants à l'arrivée au Canada (Boulet et Boudarbat, 2010), l'âge (Kalleberg et

---

<sup>14</sup> Ce déterminant implique des variables médiatrices telles comme l'existence d'un syndicat ou d'un département du personnel qui aident à l'amélioration de la qualité d'emploi.

Vaisey, 2005) et le type d'organisation (parapublique ou à but non lucratif) (McMullen et Schellenberg, 2003). Pour plus d'information, consulter l'annexe III.

La section suivante expose les déterminants de chacune des quatre dimensions de base de la qualité d'emploi au sens de Cloutier (2008).

#### **1.4.2. Les déterminants des quatre dimensions de base de la qualité d'emploi**

En raison de la nouveauté du concept de la qualité d'emploi, ainsi que l'absence de consensus scientifique à ce sujet, il n'y a pas d'études qui déterminent une mesure unifiée ou un indice de la qualité d'emploi prenant en compte les quatre dimensions de base de la qualité d'emploi au sens de Cloutier (2008). Par conséquent, il est pertinent d'étudier les déterminants de chacune des dimensions de la qualité d'emploi de façon individuelle. De ce fait, cette section nous permettra de mieux comprendre les déterminants impliqués directement dans notre recherche. Suivant cette logique, nous exposerons les déterminants de la rémunération, de la stabilité d'emploi, de la qualification (correspondance emploi-études) et des heures du travail.

##### **1.4.2.1. La rémunération**

###### *i. Niveau d'études*

Un grand nombre de recherches empiriques ont établi qu'à des niveaux d'études élevés sont aussi associés des niveaux de revenus élevés (Card, 1999). Boudarbat et al. (2010) ont documenté l'évolution des rendements du capital humain au Canada entre 1980 et 2005 et ont conclu que l'avantage salarial associé à un niveau d'études élevé a considérablement augmenté dans le temps, surtout chez les hommes. Par exemple, l'écart salarial entre les diplômés du secondaire et ceux ayant un baccalauréat est passé de 32 % en 1980 à 40 % en 2005 chez les hommes.

Cette relation positive entre la rémunération et le niveau d'études a été mise en évidence auparavant par le MELS (2000). Dans le même sens, en 2001 au Québec, CREPUQ (2006) a constaté que les diplômés d'études postsecondaires avaient un revenu 1,9 fois plus élevé en moyenne que ceux détenant uniquement un diplôme d'études secondaires. De plus, le Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation a constaté qu'en 2007, les titulaires

d'un diplôme d'études tertiaires au Canada gagnaient plus que les titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires ou postsecondaires non tertiaires (Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation – Statistique Canada, 2009).

## ii. Expérience et ancienneté

Aux États-Unis, Monks et Robinson (2001) ont trouvé qu'en 1993 les professeurs ayant plus d'ancienneté comptaient d'une meilleure paye salariale. De leur côté, au Royaume-Uni, Moore, Newman, et Turnbull (2007) ont suggéré une relation positive entre le revenu et l'expérience du travail comme le prédit la théorie du capital humain. Par contre, pour les professeurs et les maîtres de conférences, cette relation est statistiquement non significative. Notamment, pour les professeurs et les maîtres de conférences, le salaire est plutôt déterminé par la structure de l'échelle salariale nationale. Par ailleurs, Medoff et Abraham (1980) ont constaté que la rémunération augmente avec l'expérience, mais que l'expérience n'implique pas nécessairement une augmentation de la productivité ou du rendement. Aussi, Boudarbat et Boulet (2007) ont déterminé qu'au Canada, l'expérience de travail canadienne est davantage reconnue que l'expérience étrangère. Dans la pratique, Statistique Canada (2007) a montré qu'en 2007, les employés canadiens âgés entre 30 et 59 ans gagnaient des salaires plus élevés par rapport aux jeunes de 15 à 24 ans et les personnes de 65 ans et plus.

## iii. Domaine d'études

L'étude de Heisz (2003) permet d'établir un lien entre le domaine d'études et la rémunération. Leurs résultats ont montré que la rémunération est influencée par la demande de compétences professionnelles de sorte que les domaines mieux payés, en Colombie-Britannique entre 1974 et 1996, étaient la formation des enseignants, du commerce, du génie, des sciences infirmières et des sciences médicales.

De leur côté, Frenette et Finnie (2003) ont étudié les différences salariales entre les domaines d'études pour les diplômés des promotions de 1982, de 1986 et de 1990. Ils ont constaté que la rémunération variait en fonction du domaine d'études. Les auteures ont noté que les domaines les mieux rémunérés étaient la santé, le génie et l'informatique, le commerce, les mathématiques et la physique et les domaines les moins rémunérés les arts et



les lettres, les sciences agricoles, biologiques et les autres sciences sociales. Les diplômés en éducation et en économie se retrouvaient généralement au médian des résultats.

Dans cette même perspective, la Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes (2004) établit que la rémunération est influencée par la sous-représentation du genre dans un domaine déterminé et par la nature appliquée du domaine en question. Dans ce sens, en 2001, le domaine de la technologie de l'information était mieux payé que les diplômés en sciences sociales, en lettres et en sciences humaines et sciences agricoles et biologiques.

#### iv. Statut immigrant

Friedberg (2000) a montré qu'en Israël, un immigrant gagne en moyenne les trois quarts du salaire d'un employé natif du pays. En outre, Duvander (2001), Gilmore (2009) et Støren et Wiers-Jenssen (2009) ont constaté que les citoyens natifs possèdent un avantage important par rapport aux immigrants, et que cet avantage (le salaire et l'employabilité) n'était justifié ni par le niveau d'éducation ni par l'expérience de travail. Aussi, Bratsberg et Ragan (2002) ont constaté que le salaire obtenu pour un même emploi varie en fonction du lieu d'acquisition des connaissances. Au Canada, Aydemir et Skuterud (2005) ont mis en évidence l'accentuation de l'écart de revenu d'emploi entre natifs et immigrants dans le temps (période de 1966 - 2000) bien que ces derniers soient de plus en plus scolarisés.

#### v. Sexe

Hersch (1991) a conclu que la rémunération varie en fonction du sexe et Clark (1998) a constaté que les femmes sont moins susceptibles de déclarer un salaire élevé. Il est cependant difficile d'établir le sexe féminin comme un déterminant global de la qualité d'emploi. Cependant, les études établissent que les femmes sont généralement moins payées que leurs collègues masculins.

Statistique Canada (2007) a déterminé qu'en 2007 une femme canadienne gagnait en moyenne 84 cents pour chaque dollar gagné par un homme, cet écart se réduisait à mesure que le niveau d'études augmentait. Dans le cas spécifique des Canadiens nouvellement diplômés aux études postsecondaires, Boudarbat et Connolly (2011) ont déterminé que les

femmes gagnaient en moyenne de 6 à 15 % de moins que leurs homologues masculins, et ce en dépit des lois tant fédérales que provinciales en matière d'équité salariale.

#### vi. Autres déterminants de la rémunération

Grayson (2004) a trouvé que le capital culturel (revenu des parents et l'origine des travailleurs) a d'effets significatifs sur les revenus des diplômés tandis que Wagner (1997) constate que les petites organisations offrent généralement des salaires moins élevés. Également, en 2001, Cranford et al. (2003) ont observé que les emplois temporaires à temps partiel ont été les plus précaires en termes de rémunération. De leur côté, Rubery et Grimshaw (2001) ont déterminé que le développement des technologies de l'information et de la communication affectait la paye des travailleurs. Au Canada, Statistique Canada (2007) a établi que le salaire horaire d'un travailleur canadien varie en fonction de la province et l'industrie. Par exemple, l'industrie manufacturière a eu une réduction de salaire médian de 19 points de pourcentage entre 1981 et 2004, par rapport à 11 points de pourcentage pour ceux des industries non manufacturières (Statistique Canada, 2005).

Somme toute, nous pouvons constater que la rémunération a été largement analysée dans les études. En outre, il y a une grande diversité de déterminants influençant cette dimension.

#### ***1.4.2.2. La stabilité d'emploi***

La théorie de la segmentation du marché du travail explique que les instruments d'ajustement (la stabilité d'emploi) sont déterminés par les organisations elles-mêmes (Doeringer et Piore, 1970). En outre, le choix des instruments d'ajustement se fait en fonction de la situation économique de l'organisation (Cressent, 1985). Ainsi, nous pouvons déduire que la stabilité d'emploi se verra déterminée par la situation économique de l'employeur.

Dans la pratique, Boulet et Boudarbat (2010) ont constaté qu'au Québec, l'âge à l'arrivée influence grandement le type d'emploi qu'obtiendront les immigrants. En effet, les immigrants arrivés à l'âge de 18 ans ou plus ont plus de difficulté à trouver un emploi que ceux arrivés plus jeunes. Au sujet de la stabilité d'emploi, les auteurs ont constaté que les

immigrants arrivés à l'âge adulte (plus de 18 ans) ont plus de chance d'occuper un emploi permanent en comparaison aux natifs. Par contre, les immigrants arrivés avant l'âge adulte (moins de 18 ans) ont de la difficulté à trouver un emploi permanent. Cependant, Gilmore (2009) a constaté des résultats différents; en effet, dans son étude, les immigrants avaient une proportion supérieure d'emplois temporaires par rapport aux natifs.

D'autre part, Statistique Canada (2007) a montré que le secteur d'activité avait une relation avec la stabilité d'emploi. Par exemple, en 2007, les secteurs d'activité qui comptaient le plus de travailleurs temporaires étaient l'agriculture, les services d'enseignement, les domaines relatifs à l'information, la culture et les loisirs, les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien, ainsi que la construction.

#### ***1.4.2.3. La qualification***

D'une manière générale, Wolbers (2003), Grayson (2004), Heijke, Meng et Ris (2003), Garcia-Espejo et Ibáñez (2005) et Boudarbat et Chernoff (2009) ont trouvé que les étudiants d'un domaine de formation professionnelle ont plus de chances de trouver un emploi ayant un lien avec leur éducation en comparaison aux étudiants des programmes de formation non professionnelle<sup>15</sup>.

Particulièrement, Grayson (2004), Garcia-Espejo et Ibáñez (2005) et Boudarbat et Chernoff (2009) ont identifié que l'obtention de bonnes notes au cours de la formation des étudiants avait un lien positif avec l'accès à un emploi qualifié. En rapport avec cela, Heijke, Meng et Ris (2003) ont établi qu'un niveau des compétences supérieur de l'étudiant est un déterminant de la qualification. De leur côté, Boudarbat et Chernoff (2009) ont ciblé le niveau d'éducation élevé et les caractéristiques de l'emploi comme déterminants de l'obtention d'un emploi qualifié. Au même sens, Wolbers (2003) a identifié le niveau d'éducation élevé, l'âge jeune, l'emploi à temps plein permanent et le sexe féminin comme déterminants de l'accès à un emploi qualifié. D'autre part, Cloutier (2010) a constaté que le

---

<sup>15</sup> Les programmes de formation non professionnelle octroient des compétences génériques dont sont transférables entre les différents types de professions ou différents domaines d'études. En revanche, les programmes de formation professionnelle font appel aux connaissances, théories et méthodes spécifiques d'une discipline (Heijke et al, 2003).

degré de qualification varie en fonction du secteur d'activité, de la présence syndicale et de la taille de l'organisation.

#### ***1.4.2.4. Les heures de travail***

Premièrement, selon la théorie de la segmentation du marché, l'organisation du travail (l'horaire et le temps alloué au travail) est régie par chaque entreprise (Doeringer et Piore, 1970) et les choix relatifs se font en fonction du pouvoir économique (Cressent, 1985). Dans ce sens, nous pouvons à nouveau conclure que les heures de travail sont déterminées par le pouvoir économique de chaque organisation et donc varient grandement d'une entreprise à l'autre.

Dans la pratique, Rubery et Grimshaw (2001) ont déterminé que l'implantation des technologies de l'information et des communications (TIC) influence l'intensité du travail et les horaires. De leur côté, Cranford et al. (2003) ont constaté en 2001 une proportion supérieure d'hommes qui occupaient un emploi à temps plein permanent en comparaison aux femmes : 66 % des emplois occupés par des hommes étaient à temps plein et permanent par rapport à 60 % de ceux occupés par des femmes. Dans la même veine, en 2007, une proportion supérieure de femmes occupaient un emploi à temps partiel par rapport aux hommes (Statistique Canada, 2007). Dans le même ordre d'idées, la majorité des travailleurs à temps partiel, dans les analyses de Olsen et al. (2010) et Cloutier (2010) étaient des femmes.

D'autre part, en 2001, les emplois temporaires à temps partiel ont été les plus précaires en termes de taille de l'entreprise, de couverture syndicale et des salaires (Cranford, et al., 2003). De plus, Gilmore (2009) a identifié un taux de travail à temps partiel involontaire supérieur chez les immigrants par rapport aux natifs. Zeytinoglu et Cooke (2005) et Statistique Canada (2007) ont également confirmé que les emplois à temps partiel offraient moins d'avantages sociaux (78,9 % chez les employés à temps plein par rapport à 47,4 % des employés à temps partiel).

#### ***1.4.2.5. Sommaire des déterminants des quatre dimensions de base de la qualité d'emploi***

En analysant les études portant sur les déterminants des quatre dimensions de base de la qualité d'emploi, nous pouvons conclure qu'une rémunération élevée est déterminée en grande partie par un haut niveau d'études (Boudarbat, et al., 2010; Card, 1999; Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation – Statistique Canada, 2009; La conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ), 2006; Ministère de l'éducation (MELS), 2000), un niveau élevé d'expérience et d'ancienneté (Boudarbat et Boulet, 2007; Medoff et Abraham, 1980; Monks et Robinson, 2001; Moore, et al., 2007; Statistique Canada, 2007), le statut natif (Aydemir et Skuterud, 2005; Bratsberg et Ragan, 2002; Duvander, 2001; Friedberg, 2000; Gilmore, 2009; Støren et Wiers-Jenssen, 2009), le sexe masculin (Boudarbat et Connolly, 2011; Clark, 1998; Hersch, 1991; Statistique Canada, 2007), la taille grande de l'organisation<sup>16</sup> (Wagner, 1997), le non-temps partiel (Cranford, et al., 2003). Sans déterminer la direction des déterminants, la rémunération varie en fonction du domaine d'études (Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes, 2004; Frenette et Finnie, 2003; Heisz, 2003), du capital culturel (revenu des parents et l'origine des travailleurs) et du sexe (Grayson, 2004), du TIC (Rubery et Grimshaw, 2001) et de la province et l'industrie (Statistique Canada, 2005, 2007).

Au sujet de la stabilité d'emploi, les emplois permanents ont plus de chances d'être obtenus par les immigrants arrivés au Canada à l'âge adulte (Boulet et Boudarbat, 2010), par les natif (Gilmore, 2009) et à l'intérieur des organisations comptants d'un pouvoir économique élevé (Cressent, 1985; Doeringer et Piore, 1970). Aussi, sans déterminer la direction d'influence, la stabilité d'emploi varie en fonction du secteur d'activité (Statistique Canada, 2007).

L'accès à un emploi qualifié est plus probable pour les programmes de formation professionnelle (Boudarbat et Chernoff, 2009; García-Espejo et Ibáñez, 2005; Grayson, 2004; Heijke, et al., 2003; Wolbers, 2003), ceux qui ont obtenu des bonnes notes lors de la formation (Boudarbat et Chernoff, 2009; García-Espejo et Ibáñez, 2005; Grayson, 2004) et ceux qui ont un haut niveau d'éducation. Aussi, les caractéristiques particulières d'emploi

---

<sup>16</sup> Ce déterminant augmente généralement le revenu à l'emploi.

(Boudarbat et Chernoff, 2009; Wolbers, 2003), l'âge jeune, le sexe féminin (Wolbers, 2003), les compétences des étudiants (Heijke, et al., 2003), le secteur d'activité, la présence syndicale et la taille de l'organisation (Cloutier, 2010) sont des déterminants de la dimension qualification. Pour plus d'information, consulter l'annexe IV.

Le nombre d'heures travaillées est déterminé par le pouvoir économique de l'organisation (Cressent, 1985; Doeringer et Piore, 1970), le sexe masculin (Cloutier, 2010; Cranford, et al., 2003; Olsen, et al., 2010; Statistique Canada, 2007), l'implantation de TIC (Rubery et Grimshaw, 2001), la taille grande de l'organisation, l'influence des syndicats (Cranford, et al., 2003) et le statut natif (Gilmore, 2009).

## **1.5. Synthèse de l'état des connaissances**

Cette section se divise en quatre parties : l'importance, la définition, les indicateurs et les déterminants de la qualité d'emploi.

### **1.5.1. L'importance de la qualité d'emploi**

Étant donné que la qualité d'emploi est un sujet d'intérêt à la fois pour les gouvernements, les entreprises et les travailleurs, il est important d'approfondir nos connaissances à ce sujet afin d'optimiser l'allocation des ressources en matière d'emploi. En outre, sachant que les caractéristiques du marché du travail changent constamment dans le temps et que le phénomène de pénurie de main-d'œuvre qualifiée peut causer des problèmes de production et de fonctionnement aux entreprises, nous considérons pertinent d'étudier l'évolution et les déterminants de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés postsecondaires au Canada entre 1992 et 2007.

### **1.5.2. La définition de la qualité d'emploi**

La littérature existante sur le sujet met en évidence une absence de consensus en matière de définition de la qualité d'emploi. En effet, les différents auteurs utilisent librement les termes qualité d'emploi, qualité générale d'emploi, qualité du travail, incidence de l'emploi précaire, travail décent, bons et mauvais emplois et autres en tant que synonymes pour faire référence d'une manière ou d'une autre aux caractéristiques d'emploi. Par contre, Cloutier (2008) souligne que le concept de la qualité d'emploi est compris dans le concept même de

travail décent. Selon Cloutier (2008), la qualité d'emploi fait référence au niveau « méso » (intermédiaire). Celle-ci se positionne entre le marché du travail et l'individu. Ainsi, elle s'intéresse aux caractéristiques d'emploi et conditions de travail extrinsèques. Nous complétons que la qualité d'emploi se centre exclusivement sur une comparaison d'un groupe de caractéristiques entre deux ou plusieurs emplois sans tenir compte des distorsions amenées par la subjectivité et le point de vue des travailleurs.

Selon Cloutier (2008) et Cloutier (2010), une bonne qualité d'emploi devrait octroyer une rémunération élevée, un horaire de travail à temps plein (sans être excessif), la stabilité d'un poste permanent et finalement, une adéquation entre la qualification requise pour le poste et la qualification de l'employé. Subséquemment, aux fins de notre recherche, nous nous servons de la définition de la qualité d'emploi au sens de Cloutier (2008).

### **1.5.3. Les indicateurs de la qualité d'emploi**

D'une manière générale, Cloutier (2008) propose dans sa typologie de la qualité d'emploi les suivants indicateurs; la rémunération, les heures de travail, la stabilité d'emploi, les congés, la qualification requise, l'horaire de travail, les assurances collectives, les régimes de retraite, ainsi que les conditions physiques et psychologiques au travail. Spécifiquement, Cloutier (2008) et Cloutier (2010) suggèrent la rémunération, la stabilité d'emploi, la qualification et les heures de travail comme dimensions de base de la qualité d'emploi. Pour les besoins de notre recherche, nous allons retenir ces dimensions de base de la qualité d'emploi, c'est-à-dire, la rémunération, la stabilité d'emploi, la qualification et les heures de travail.

### **1.5.4. Les déterminants de la qualité d'emploi**

D'une manière spécifique, la rémunération élevée est déterminée en grande partie par un haut niveau d'études (Boudarbat, et al., 2010; Card, 1999; Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation – Statistique Canada, 2009; La conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ), 2006; Ministère de l'éducation (MELS), 2000), un niveau élevé d'expérience et d'ancienneté (Boudarbat et Boulet, 2007; Medoff et Abraham, 1980; Monks et Robinson, 2001; Moore, et al., 2007; Statistique Canada, 2007), le statut natif (Aydemir et Skuterud, 2005; Bratsberg et Ragan,

2002; Duvander, 2001; Friedberg, 2000; Gilmore, 2009; Støren et Wiers-Jenssen, 2009), le sexe masculin (Boudarbat et Connolly, 2011; Clark, 1998; Hersch, 1991; Statistique Canada, 2007), la taille grande de l'organisation<sup>17</sup> (Wagner, 1997), le non-temps partiel (Cranford, et al., 2003). Sans déterminer la direction des déterminants, la rémunération varie en fonction du domaine d'études (Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes, 2004; Frenette et Finnie, 2003; Heisz, 2003), du capital culturel (revenu des parents et l'origine des travailleurs) et le sexe (Grayson, 2004), du TIC (Rubery et Grimshaw, 2001) et de la province et l'industrie (Statistique Canada, 2005, 2007).

Au sujet de la dimension stabilité d'emploi, les emplois permanents ont plus de chances d'être obtenus par les immigrants arrivés au Canada à l'âge adulte (Boulet et Boudarbat, 2010), les natif (Gilmore, 2009) et à l'intérieur des organisations comptant d'un pouvoir économique élevé (Cressent, 1985; Doeringer et Piore, 1970). Aussi, sans déterminer la direction d'influence, la stabilité d'emploi varie en fonction du secteur d'activité (Statistique Canada, 2007).

L'accès à un emploi qualifié est plus probable pour les programmes professionnels (Boudarbat et Chernoff, 2009; García-Espejo et Ibáñez, 2005; Grayson, 2004; Heijke, et al., 2003; Wolbers, 2003), par ceux qui ont obtenu des bonnes notes lors de la formation (Boudarbat et Chernoff, 2009; García-Espejo et Ibáñez, 2005; Grayson, 2004) et ceux qui ont un haut niveau d'études. Aussi, la dimension qualification est déterminée par les caractéristiques particulières d'emploi (Boudarbat et Chernoff, 2009; Wolbers, 2003), l'âge jeune, le sexe féminin (Wolbers, 2003), les compétences des étudiants (Heijke, et al., 2003), le secteur d'activité, la présence syndicale et la taille de l'organisation (Cloutier, 2010).

Le nombre d'heures travaillées est déterminé par le pouvoir économique de l'organisation (Cressent, 1985; Doeringer et Piore, 1970), le sexe masculin (Cloutier, 2010; Cranford, et al., 2003; Olsen, et al., 2010; Statistique Canada, 2007), l'implantation de TIC (Rubery et Grimshaw, 2001), la taille grande de l'organisation, l'influence des syndicats (Cranford, et al., 2003), et le statut natif (Gilmore, 2009).

---

<sup>17</sup> Ce déterminant augmente généralement le revenu à l'emploi.



## CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE ET MODÈLE D'ANALYSE

Dans le présent chapitre, nous exposerons la problématique de recherche, le modèle d'analyse et les hypothèses retenues.

### 2.1. La problématique

De manière générale, la problématique traitée s'inspire d'éléments que nous avons colligés en passant en revue la littérature sur la qualité d'emploi et la situation des nouveaux diplômés au Canada. Quatre éléments seront discutés dans cette section. Premièrement, nous soulignerons l'importance de la qualité d'emploi dans la vie des travailleurs. Deuxièmement, on analysera les différents changements survenus sur le marché du travail au Canada. Troisièmement, nous aborderons l'existence réduite d'études nationales portant sur la qualité d'emploi. Quatrièmement, on remarquera l'utilisation réduite de la typologie de la qualité d'emploi de Cloutier (2008), et le fait que cette utilisation limitée ne permette pas un consensus scientifique sur le sujet.

#### i. L'importance de la qualité d'emploi pour les gens

Au chapitre un, nous avons constaté qu'en raison de l'importance du travail dans la vie des gens et du fait que l'OIT déclare que le travail décent est essentiel pour éradiquer la pauvreté (devenant même une priorité majeure du 21<sup>e</sup> siècle), la qualité d'emploi devient donc un enjeu mondial. Au Canada, en 2010, le taux d'activité était de 67.0 % (Statistique Canada, 2010), c'est-à-dire que deux Canadiens sur trois sont directement concernés par les caractéristiques du marché du travail et de la qualité d'emploi qui en découle. D'ailleurs, la qualité d'emploi est de plus en plus étudiée et analysée par les chercheurs. C'est pourquoi nous pouvons inférer la grande importance que la qualité d'emploi prend à nos jours. Sur cette logique, ce mémoire identifiera les déterminants et l'évolution de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés postsecondaires au Canada entre 1992 et 2007. Spécifiquement, nous allons déterminer l'évolution de la qualité d'emploi et l'influence du niveau d'études, domaine d'études et sexe des nouveaux diplômés postsecondaires sur la qualité d'emploi. Alors, nos résultats contribueront à clarifier les enjeux et identifier les champs d'action à privilégier afin d'assurer un meilleur développement économique et social au Canada concernant le marché du travail des nouveaux diplômés.

## ii. Un marché du travail en constante évolution

D'une manière générale, nous avons observé divers changements survenus sur le marché du travail canadien mettant en évidence sa constante expansion et évolution. Particulièrement, il y a deux forces contradictoires. D'une part, en 2003, le Canada se plaçait en tête de la liste du classement des pays en ce qui a trait au travail décent (Ghai, 2003). La rémunération hebdomadaire a augmenté (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010c), le taux de chômage a baissé pendant la période de 1999 à 2003 (Lowe, 2007) et le taux d'emploi a augmenté pendant la période de 1976 à 2009 (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010d). En revanche, on note une généralisation des emplois précaires au Canada (Cranford, et al., 2003; Zeytinoglu et Cooke, 2005), une réduction de l'indice de la qualité d'emploi établi par la Banque CIBC durant les 7 derniers mois de l'année 2011 (Tal, 2011), une diminution de la stabilité et sécurité d'emploi (Galarneau, 2010) et un affaiblissement de la situation économique des immigrants (Cousineau et Boudarbat, 2009). Dans ce dernier cas, il faut prendre en compte le taux d'immigration élevé au Canada ces dernières années. En effet, 2.2 millions d'immigrants ont été admis au Canada entre 1991 et 2001 (Boudarbat et Boulet, 2007).

Bref, tous ces changements montrent que le marché du travail canadien connaît une période d'expansion et d'évolution importante. Alors, la cueillette d'information sur qualité d'emploi au Canada reste un enjeu à analyser.

## iii. Peu d'études nationales sur la qualité d'emploi

La revue de la littérature sur le sujet nous permet de constater qu'il existe peu d'études sur la qualité d'emploi au niveau national; ce fait étant remarqué par Cloutier (2008) et Lowe (2007). De plus, étant donné la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, nous considérons que les nouveaux diplômés postsecondaires constituent un élément fondamental pour le maintien et le développement du marché du travail et de l'économie du Canada. En d'autres mots, même si les études existantes sont complètes et poussées, il y a une faible quantité d'informations au niveau national, particulièrement en ce qui concerne la situation des nouveaux diplômés. Sur cette logique, la réalisation de ce mémoire augmentera les études nationales portant sur la qualité d'emploi des nouveaux diplômés postsecondaires.

#### iv. Le non-consensus scientifique au sujet de la qualité d'emploi

Tout au long du premier chapitre, on a remarqué un manque de consensus scientifique au sujet des déterminants et dimensions de la qualité d'emploi. Ce dernier constat, justifié par la multidimensionnalité du concept, ne permet pas l'avancement fondamental en matière de la qualité d'emploi. En effet, chaque auteur choisissait les indicateurs de la qualité d'emploi qu'il juge pertinents. Sur cette toile de fond, nous voulons souligner qu'en utilisant dans notre recherche la typologie de Cloutier (2008), nous contribuerons à prouver sa pertinence en la matière et à accroître sa diffusion. Donc, notre recherche contribuera également à l'avancement des connaissances dans ce domaine.

## **2.2. Le modèle d'analyse**

Cette section présente le type de recherche, les variables, les concepts et les hypothèses retenus pour ce mémoire. Ainsi, cette section nous aidera à consolider et à clarifier la démarche scientifique de cette recherche.

### **2.2.1. Le type de recherche**

Notre recherche est de type multidisciplinaire parce qu'elle se sert de concepts, de théories et de méthodologies retrouvées dans d'autres disciplines que les relations industrielles. Par exemple, ce mémoire tiendra compte de la théorie du capital humain, développée principalement en économie. De plus, en raison des possibles fonctions et impacts des résultats, il est important de rappeler que ce mémoire est particulièrement appliqué puisqu'il ne s'intéresse pas principalement à la contribution théorique d'un phénomène, mais à l'avancement pratique d'un champ d'action.

En deuxième lieu, notons que ce mémoire comportera un caractère explicatif et descriptif justifié par le petit nombre de recherches réalisées au Canada au sujet de la qualité d'emploi, particulièrement au niveau de la population ciblée. Alors, cette recherche décrira l'évolution de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés postsecondaires entre 1992 et 2007. Ensuite, nous allons tenter d'expliquer le lien d'association entre le niveau d'études, le domaine d'études et le sexe, d'une part, et la qualité d'emploi, d'autre part.

En matière d'approche théorique, cette recherche est déductive parce qu'elle utilise la théorie du capital humain, le concept de qualité d'emploi et les données de recherches pratiques pour élaborer des hypothèses qui seront confrontées avec les résultats obtenus.

D'autre part, cette recherche comporte un caractère quantitatif parce qu'elle s'appuie des microdonnées d'enquête et que les quatre dimensions de la qualité d'emploi à analyser sont mesurables sur une échelle d'intervalle ou ordinale en fonction de la variable ou de l'indicateur étudié.

Pour finir, nous nous intéresserons à l'évolution et aux déterminants de la qualité d'emploi chez les nouveaux diplômés postsecondaires entre 1992 et 2007. En conséquence de quoi, nous étudierons un phénomène (la qualité d'emploi) à travers le temps (entre 1992 et 2007) à l'aide de deux coupes transversales.

### **2.2.2. Le modèle conceptuel**

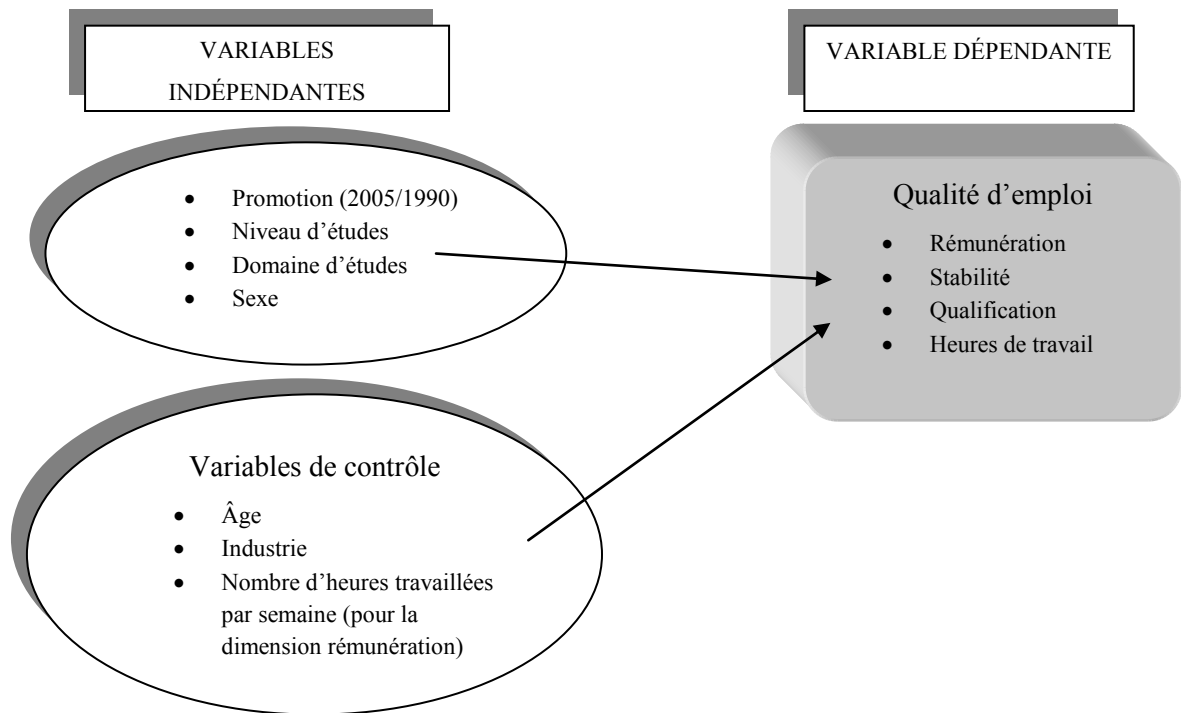
La détermination des variables impliquées dans notre modèle d'analyse a été influencée par les limites imposées par les bases de données utilisées. Particulièrement, nous avons contrasté les différents déterminants de la qualité d'emploi, recensés à la section 1.4, avec les variables disponibles dans les fichiers de l'END1990 et de l'END2005 afin d'identifier les variables indépendantes et de contrôle de notre modèle. Étant donné que l'END ne recueille pas d'informations concernant la taille de l'entreprise, l'implantation des TIC, la présence syndicale ou le pouvoir économique de l'organisation entre autres, nous avons dû utiliser un modèle d'analyse parcimonieux<sup>18</sup>. Sur cette logique, notre modèle conceptuel comporte une variable dépendante (qualité d'emploi), quatre variables indépendantes (promotion (2005/1990), niveau d'études, domaine d'études et sexe) et trois variables de contrôle (âge, industrie et nombre d'heures travaillées par semaine<sup>19, 20</sup>).

---

<sup>18</sup> C'est à dire avec un petit nombre de variables.

<sup>19</sup> Le nombre d'heures travaillées par semaine est utilisé uniquement dans l'équation de la rémunération puisque cette dernière est exprimée sur une base annuelle.

<sup>20</sup> Le fichier à usage public de l'END-2005 ne comprend pas d'information sur la province de résidence. Par conséquent, il n'est pas possible d'en tenir compte dans notre modèle. C'est le cas également pour le statut d'immigrant et des connaissances linguistiques.

**Figure 2. Modèle d'analyse**

### ***2.2.2.1. La variable dépendante (qualité d'emploi)***

Comme on l'a expliqué dans la section 1.2, la qualité d'emploi est partie intégrante du concept de travail décent. De plus, la définition du travail décent est large parce qu'elle tient compte des différentes réalités sociales et économiques des différents pays du monde. Ainsi, le travail décent est formé des dimensions concernant la qualité d'emploi, des dimensions ayant trait au marché du travail et des dimensions se basant sur les conditions socio-économiques en général (Cloutier, 2008). Selon Cloutier (2008), la qualité d'emploi fait référence au niveau méso qui fait le lien entre le marché du travail et l'individu. D'une manière plus précise, la qualité d'emploi comporte neuf dimensions distinctes. Parmi ces dimensions, il y en a quatre de base : la rémunération, la stabilité d'emploi, la qualification et les heures de travail (Cloutier, 2008). Dans le même ordre d'idées, une bonne qualité d'emploi se reflète dans une rémunération élevée, un emploi permanent, un horaire de travail à temps plein (sans être excessif) et une concordance entre les qualifications requises pour le poste et les qualifications de l'employé (Cloutier, 2008, 2010).

### i. La rémunération

Parmi les quatre dimensions de base de la qualité d'emploi, la rémunération est celle qui a été la plus étudiée et la plus analysée dans les recherches sur le travail. Particulièrement, pour ce qui est de la qualité d'emploi, une rémunération élevée devrait augmenter le bien-être personnel et collectif des travailleurs (Gilmore, 2009). En outre, elle devrait supposer une réduction des inégalités dans la répartition de la richesse nationale. En d'autres mots, une rémunération adéquate devrait assurer des conditions d'existence convenables, une stabilité économique et un bon niveau de vie au plus grand nombre de travailleurs (Anker, et al., 2003; Ghai, 2003; Lowe, 2007).

### ii. La stabilité d'emploi

Selon Statistique Canada (2007) et Cloutier (2008), la permanence d'un emploi est une dimension de la qualité de l'emploi. Effectivement, l'insécurité de l'emploi de même que la perte d'un emploi représentent une source importante de stress. De plus, une personne qui se trouve soudainement sans emploi subira des contraintes économiques ainsi qu'une limitation à l'acquisition de nouvelles compétences et d'expérience (Anker, et al., 2003). Au niveau de la qualité d'emploi, un emploi permanent octroie au titulaire de la sécurité d'emploi (Jackson et Kumar, 1998; Statistique Canada, 2007). Cette sécurité peut contribuer au sentiment du bien-être et de stabilité économique (Gilmore, 2009; Statistique Canada, 2007). Aussi, un emploi permanent garantit la sécurité financière et réduit le risque de se retrouver au chômage (Boulet et Boudarbat, 2010). En revanche, les emplois temporaires offrent moins de sécurité d'emploi (Gilmore, 2009), et exposent au risque d'être au chômage (Boulet et Boudarbat, 2010). Ils peuvent ainsi représenter une source de stress (Anker, et al., 2003).

### iii. La qualification

Un emploi qui s'arrime aux compétences du travailleur est considéré comme étant de bonne qualité (Cloutier, 2010). En d'autres mots, « Le fait de pouvoir utiliser ses compétences dans un emploi est vu comme un indice de qualité d'emploi » (Boulet et Boudarbat, 2010.p.21). Suivant cette logique, la non-correspondance entre les qualifications du travailleur et le poste occupé donnerait lieu à une moindre qualité d'emploi (Ahmed, 2003). Dans nos analyses, un travailleur qualifié en est un qui montre une certaine cohérence entre

les exigences minimales du poste occupé et son niveau d'études. Par contre, si le niveau d'études du titulaire est supérieur aux exigences scolaires minimales du poste, le travailleur est considéré comme étant surqualifié par rapport à son emploi (Cloutier, 2008).

#### iv. Les heures de travail

L'intensité du travail a un impact sur la qualité de vie et du travail. En effet, trop de travail ou trop peu de travail sont généralement considérés comme indésirables (Lowe, 2007). Selon Cloutier (2008), il est important de remarquer qu'une bonne qualité d'emploi se reflète par un nombre adéquat d'heures de travail. Par exemple, travailler à temps plein (plus de 30 heures par semaine) est généralement synonyme d'une bonne qualité d'emploi. Par contre, le fait de travailler un nombre d'heures excessif peut aussi représenter un manque de qualité d'emploi (Cloutier, 2008). En effet, le temps alloué pour les loisirs, la famille et l'éducation se verront clairement touchés par les heures de travail (Jackson et Kumar, 1998).

D'un autre côté, travailler trop peu d'heures implique l'insuffisance des possibilités d'emploi et de rémunération (Anker, et al., 2003).

Bref, le nombre d'heures de travail a des répercussions significatives sur la qualité d'emploi, le bien-être des personnes et des familles (Gilmore, 2009). Il est pertinent de comprendre que la quantité de temps alloué au travail (excessif, adéquat ou limité) peut dépendre de la situation et des intérêts des travailleurs. Alors, il y a un certain niveau de subjectivité inhérent au concept d'heures de travail. Malgré tout, aux fins de nos analyses, nous considérerons uniquement si le diplômé travaille à temps plein (30 heures ou plus par semaine) ou à temps partiel (moins de 30 heures par semaine).

#### **2.2.2.2. Les variables indépendantes**

##### i. Promotion de diplômés (2005/1990)

Pour nous, la variable « Promotion (2005/1990) » se réfère à l'année d'obtention du diplôme (1990 ou 2005). La comparaison des informations de ces deux promotions de diplômés permettra d'identifier les différents changements et les développements subis par le marché du travail en matière de qualité d'emploi des nouveaux diplômés

postsecondaires. Ainsi, cette variable nous permettra d'observer s'il y a eu une amélioration de la qualité d'emploi ou au contraire une précarisation du marché du travail au Canada comme stipulé par Cranford et al. (2003).

#### ii. Le niveau d'études

La variable « niveau d'études » a été retenue en fonction de diverses études qui ont constaté une relation positive entre les dimensions de la qualité d'emploi et le niveau d'éducation. Par exemple, le Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation a constaté qu'en 2007, les titulaires d'un diplôme d'études tertiaires au Canada gagnaient plus que les titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires ou postsecondaires non tertiaires (Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation – Statistique Canada, 2009). Aussi, Boulet et Boudarbat (2010) ont constaté que la rémunération est positivement liée au niveau d'études. De plus, Cloutier (2010) a trouvé que la qualité d'emploi augmente quand les personnes ont un niveau de scolarité élevé. Cette relation positive entre le niveau d'éducation et la qualité d'emploi a été aussi mise en évidence par d'autres études; par exemple, Becker (1993), Boudarbat et al. (2010), Card (1999), CREPUQ (2006), Grayson (2004), MELS (2000) et Mincer (1991). Pour plus d'information, voir la section 1.4.

#### iii. Le domaine d'études

La variable « domaine d'études » est analysée en raison des recherches qui ont identifié une relation entre les dimensions de la qualité d'emploi et le domaine d'études. Par exemple, la rémunération est influencée par le domaine d'études (Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes, 2004; Heisz, 2003). Particulièrement, Frenette et Finnie (2003) ont trouvé que les domaines les mieux rémunérés sont la santé, le génie et l'informatique, le commerce, les mathématiques et la physique. En revanche, les domaines les moins rémunérés sont les arts et lettres, les sciences agricoles, biologiques et les autres sciences sociales. Pour plus de détails, voir la section 1.4.2.1.

Par ailleurs, il s'est trouvé un lien d'association entre le domaine d'études et la probabilité d'obtenir un emploi correspondant à ses qualifications (Boudarbat et Chernoff, 2009; Wolbers, 2003).



#### iv. Le sexe

Des études ont trouvé un lien entre le sexe des travailleurs et les dimensions de la qualité d'emploi. Par exemple, Jackson et Kumar (1998) ont constaté que la qualité d'emploi des femmes est inférieure à celle des hommes. À ce sujet, Cloutier (2010) stipule que la qualité d'emploi des femmes s'est nettement améliorée même s'il continue à exister quelques écarts à ce niveau par rapport aux hommes.

Pour ce qui est de la rémunération, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes (Boudarbat et Connolly, 2011; Clark, 1998; Cranford, et al., 2003; Hersch, 1991; Statistique Canada, 2007). Pour ce qui est de la dimension « heures de travail », les femmes sont moins susceptibles de travailler à temps plein (Cloutier, 2010; Cranford, et al., 2003; Olsen, et al., 2010; Statistique Canada, 2007). Pour la dimension « qualification », les femmes ont plus de probabilité d'avoir un emploi qualifié (Wolbers, 2003). Pour plus de détail, voir la section 1.4.2.4.

#### **2.2.2.3. Les variables de contrôle**

##### i. L'âge

La variable « âge » est retenue en fonction des différentes études qui l'ont utilisé dans leur modèle d'analyses. Aussi, cette variable peut servir comme un proxy pour l'expérience professionnelle. Dans la pratique, Kalleberg et Vaisey (2005) ont trouvé que l'âge fait varier légèrement la qualité d'emploi (cette variation n'était pas significative). Boudarbat et Chernoff (2009) ont identifié que l'accès à un emploi qualifié varie très peu en fonction de l'âge chez les nouveaux diplômés (cette variation n'est pas statistiquement significative). Olsen et al. (2010) ont considéré l'âge parmi leurs variables de contrôle. Par ailleurs, l'âge est un déterminant de l'accès à un emploi qualifié<sup>21</sup> (Wolbers, 2003), des bénéfices au travail (Grayson, 2004) et influence la distribution des emplois précaires (Cranford, et al., 2003). Pour plus d'information, voir la section 1.4.

---

<sup>21</sup> Wolber (2003) a constaté que les étudiants jeunes ont plus de probabilité de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications.

## ii. L'industrie

La variable « industrie » est considérée en raison des études qui ont montré une relation entre les dimensions de la qualité d'emploi et l'industrie (Cloutier, 2010; Statistique Canada, 2005, 2007). Par exemple, Statistique Canada (2007) a montré que la rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs est plus élevée dans le secteur de la production que dans celui des services. En effet, en 2007, la rémunération hebdomadaire moyenne des industries de production était de 977 \$, comparativement à 716 \$ des industries de services. Par ailleurs, l'agriculture, les services d'enseignement, les domaines relatifs à l'information, la culture et les loisirs, les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien, ainsi que la construction comptaient le plus d'emplois temporaires (Statistique Canada, 2007). Donc, pour nos analyses, nous allons considérer la variable industrie afin de contrôler nos résultats. Pour plus d'information, voir la section 1.4.

## iii. Le nombre d'heures travaillées par semaine

La variable « nombre d'heures travaillées par semaine » est considérée afin de neutraliser l'effet de l'intensité du travail sur la rémunération. En effet, dans l'END, la rémunération est calculée sur une base annuelle en supposant que le diplômé travaille pendant 52 semaines le même nombre d'heures que celui rapporté pour la semaine de référence de l'enquête. Cette façon de faire implique que la rémunération estimée ne dépend pas uniquement du taux horaire, mais également du temps travaillé pendant chaque semaine. Pour pallier cette situation, nous avons jugé important de contrôler le nombre d'heures travaillées par semaine.

### 2.2.3. Les hypothèses de recherche

Notre étude comporte quatre hypothèses qui permettront de répondre à notre question de recherche. Il est pertinent de remarquer que chaque hypothèse représente un groupe de quatre sous-hypothèses. En effet, en l'absence d'une mesure ou d'un indice qui résume la qualité d'emploi (au sens de Cloutier 2008), nous avons décidé d'analyser séparément chacune des quatre dimensions de la qualité d'emploi. Ainsi, la qualité d'emploi dans les hypothèses de recherche fait référence aux dimensions de la rémunération, la stabilité, la qualification et les heures de travail. Sur cette logique, la première hypothèse est basée sur

l'évolution de la qualité d'emploi chez les nouveaux diplômés postsecondaires au Canada entre 1992 et 2007. Les trois autres hypothèses cherchent à identifier les déterminants de la qualité d'emploi de cette population en fonction du plus haut niveau d'études, du domaine d'études et du sexe.

### ***2.2.3.1. L'hypothèse 1***

H1 : Comparativement à 1992, les indicateurs de la qualité d'emploi<sup>22</sup> des nouveaux diplômés des études postsecondaires présentent des niveaux inférieurs en 2007.

Il y a de nombreuses études qui nous permettent de supposer qu'il y a eu un déclin de la qualité d'emploi à travers le temps. Par exemple, d'une manière globale, on a constaté une généralisation des emplois précaires (Cranford, et al., 2003), une réduction de l'indice de la qualité d'emploi établi par la banque CIBC (Tal, 2011) et un affaiblissement de la situation économique des immigrants (Cousineau et Boudarbat, 2009). Spécifiquement, il y a eu une diminution de la stabilité d'emploi<sup>23</sup> (Galarneau, 2010) et des heures de travail<sup>24</sup> (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010b). Ces constats nous portent à croire que la qualité d'emploi, au sens de Cloutier (2008), est inférieure pour les nouveaux diplômés postsecondaires de la promotion 2005 (en 2007) comparativement à celle de la promotion de 1990 (en 1992).

### ***2.2.3.2. L'hypothèse 2***

H2 : La qualité d'emploi est positivement associée au niveau d'études du nouveau diplômé postsecondaire.

Selon la théorie du capital humain (Becker, 1993), les travailleurs ayant le plus de capital humain (le plus haut niveau d'éducation, de formation et d'expérience), sont les plus productifs, et par conséquent, obtiennent les meilleurs emplois sur le marché. En effet, les connaissances, les habiletés et les compétences acquises dans une institution ou université sont pertinentes à l'activité économique et le fonctionnement efficace de l'économie du

---

<sup>22</sup> C'est-à-dire, les dimensions de la rémunération, de la stabilité, de la qualification et des heures de travail analysées séparément.

<sup>23</sup> En effet, les emplois de type permanent ont diminué de 88,7 % en 1997 à 87,1 % en 2007.

<sup>24</sup> Les Canadiens travaillaient en moyenne 36,0 heures par semaine en 2009 contre 38,0 heures en 1976

savoir. Dans ce sens, être diplômé est un indice d'avoir été exposés à un programme particulier, et notamment d'avoir développé des savoirs disciplinaires qui sont désirables par le marché du travail. Bref, un niveau d'éducation élevé devrait être plus attirant pour les entreprises et il devrait impliquer plus d'effort pour attirer et retenir les hauts diplômés.

Dans la pratique, différentes études ont constaté un lien entre le niveau d'éducation et la qualité d'emploi en général. Par exemple, Cloutier (2010), Grayson (2004) et Mincer (1991) ont suggéré que la qualité d'emploi augmente quand le niveau d'études du travailleur est élevé. D'autres études ont établi un lien entre l'éducation et quelques dimensions de la qualité d'emploi (rémunération et qualification). Par exemple, un niveau d'études élevé influence positivement la dimension rémunération (Boudarbat, et al., 2010; Card, 1999; Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation – Statistique Canada, 2009; La conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ), 2006; Ministère de l'éducation (MELS), 2000).

Pour ce qui est de la qualification, Boudarbat et Chernoff (2009) et Wolbers (2003) ont identifié un lien positif entre un haut niveau d'éducation et l'obtention d'un emploi qualifié.

### ***2.2.3.3. L'hypothèse 3***

H3 : La qualité d'emploi est associée au domaine d'études du nouveau diplômé postsecondaire.

Certaines études font un lien entre le domaine d'études et quelques dimensions de la qualité d'emploi (rémunération et qualification). Par exemple, la rémunération varie en fonction du domaine d'études (Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes, 2004; Heisz, 2003). Particulièrement, aux années 1982, 1986, et 1990 les domaines les mieux rémunérés ont été : santé, génie et informatique, commerce, mathématiques/physique. Les domaines moins rémunérés ont été : arts et lettres, sciences agricoles/biologiques, et autres sciences sociales (Frenette et Finnie, 2003).

Pour ce qui est de la qualification, Boudarbat et Chernoff (2009), Grayson (2004), Heijke et al. (2003), García-Espejo et Ibáñez (2005) et Wolbers (2003) ont découvert que les

domaines professionnels<sup>25</sup> sont associés à un niveau de concordance études-emploi plus élevé que les domaines de formation non professionnelle.

#### **2.2.3.4. L'hypothèse 4**

H4 : Les femmes ont généralement accès à des emplois de moins bonne qualité comparativement aux hommes.

De nombreuses études ont identifié une relation entre le sexe des travailleurs et les dimensions de la qualité d'emploi. D'une manière générale, Jackson et Kumar (1998) et Cloutier (2010) ont constaté que la qualité d'emploi des femmes est moins bonne que celle des hommes. Selon Cloutier, il se peut que les femmes fassent plus souvent un choix prioritaire vers la vie familiale plutôt que la vie professionnelle amenant ainsi aux emplois à temps partiel ou à faible revenu. Par ailleurs, les femmes rencontreraient des obstacles pour accéder à des postes de responsabilité. Ce « plafond de verre » qui limite l'accès des femmes aux emplois bien rémunérés serait attribué, entre autres, à la discrimination à laquelle elles font face (DRHC, 2002).

D'une manière spécifique, les femmes sont désavantagées pour ce qui est de la rémunération (Boudarbat et Connolly, 2011; Clark, 1998; Hersch, 1991; Statistique Canada, 2007). De plus, elles sont plus présentes dans les emplois à temps partiel (Cloutier, 2010; Cranford, et al., 2003; Olsen, et al., 2010; Statistique Canada, 2007). Par contre, les femmes ont plus de chance d'accéder à un emploi qualifié (Wolbers, 2003).

---

<sup>25</sup> Par exemple, les sciences médicales ou l'éducation.

## CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre explique la méthodologie qui sera adoptée pour la réalisation de notre recherche.

### 3.1. Les données

Cette section aborde la source des données, l'échantillonnage, la méthode de collecte des données et les mesures.

#### 3.1.1. La source des données

Nous avons choisi d'utiliser les données d'une enquête réalisée par Statistique Canada afin d'assurer la meilleure validité (la généralisation des résultats) et fiabilité possibles à notre recherche. L'enquête choisie est l'*Enquête nationale auprès des diplômés*. Elle est réalisée à une fréquence irrégulière. En effet, celle-ci s'effectue en deux occasions ponctuelles : deux ans après l'obtention du diplôme (END), puis cinq ans après l'obtention du diplôme (ESD), pour chaque promotion de diplômés.

Nous considérons que l'utilisation des données provenant d'une même enquête à deux différents points chronologiques nous permettra d'effectuer une comparaison adéquate dans le temps. En effet, les deux enquêtes utilisent des concepts et des variables similaires.

Deux promotions différentes ont été sélectionnées afin d'étudier l'évolution de la qualité d'emploi chez les nouveaux diplômés : la promotion de 1990, dont l'enquête a été effectuée en 1992 (END1990) et la promotion de 2005, dont les données ont été recueillies au cours de l'année 2007 (END2005). Ces deux enquêtes ont été effectuées par interview et les données, pour ce mémoire, seront des données secondaires puisque les enquêtes n'ont pas été réalisées spécifiquement pour cette recherche. La qualité et la fiabilité de ces enquêtes nous permettent également de garantir la validité de l'instrument de mesure utilisé.

Nous estimons que les données de l'END sont pertinentes pour analyser la situation des nouveaux diplômés postsecondaires sur le marché du travail canadien. En effet, cette

enquête est axée spécifiquement sur les conditions d'entrée des nouveaux diplômés sur le marché du travail. Elle fournit différentes informations essentielles sur le travail, les travailleurs et l'éducation.

Plus précisément, l'END vise à :

déterminer dans quelle mesure les personnes ayant obtenu leur diplôme d'études postsecondaires ont réussi à se trouver un emploi par la suite, le lien entre le programme d'études du diplômé et son emploi subséquent, la satisfaction des diplômés à l'égard de leur emploi et de leurs perspectives de carrière, les taux de sous-emploi et de chômage, le type d'emploi obtenu par rapport aux possibilités de carrière et aux qualifications exigées, et l'incidence des études postsecondaires sur la réussite professionnelle (Statistique Canada, 2011).

En outre, elle informe sur les caractéristiques démographiques (l'âge, le sexe, la présence d'enfants, l'état matrimonial, etc.), et le programme d'études complété (domaine, niveau, etc.).

À ce jour, il n'existait pas une base de données plus récente que celle de 2007 (END2005). Nos fichiers de données proviennent de l'initiative de démocratisation des données (IDD) de Statistique Canada. Le recours à des données à usage public implique que certaines variables sont supprimées ou agrégées pour des raisons de confidentialité de l'information. De plus, le nombre d'observations est réduit par rapport aux fichiers-mâtres. Malgré ces contraintes, les données fournies par l'END1990 et l'END2005 auxquelles nous avons eu accès nous permettent de tester nos hypothèses, de répondre à notre question de recherche et d'analyser les quatre dimensions de base de la qualité d'emploi (la rémunération, la stabilité d'emploi, la qualification et les heures de travail).

### **3.1.2. L'échantillonnage**

Aux fins de notre recherche, l'unité d'analyse fait référence à un nouveau diplômé postsecondaire sur le marché du travail au Canada. Ainsi, l'analyse, quant à elle, est axée principalement sur l'individu (niveau micro).

La population étudiée est celle des nouveaux diplômés postsecondaires qui sont sur le marché de travail au Canada en 1992 et en 2007.

L'échantillon de l'END est sélectionné de façon aléatoire stratifiée. En effet, « La sélection des diplômés à l'intérieur des strates a été réalisée à l'aide d'un tirage sans remise et en utilisant une méthode systématique » (Statistique Canada, 2011). La taille de l'échantillon total disponible pour l'END1990 est de 36 280 répondants et celle de l'END2005 est de 16 081 observations.

### **3.1.3. La méthode de collecte des données**

La collecte des données pour chaque enquête (END1990, END2005) a été réalisée en 1992 et 2007 respectivement. Les enquêtes sont à participation volontaire, et les données sont obtenues directement auprès des répondants. En outre, les interviews ont été faites par téléphone et assistées par ordinateur.

D'autre part, un facteur de pondération est affecté à chaque répondant, ce qui permet de généraliser les résultats et les calculs effectués à partir de l'échantillon à la population ciblée.

### **3.1.4. Les mesures**

Cette section cherche à expliquer en détail l'opérationnalisation des concepts contenus dans ce mémoire. Ceci permettra au lecteur, si désiré, de répliquer l'étude pour évaluer la fidélité de notre recherche. Ainsi, les grands concepts que nous avons opérationnalisés sont la variable « qualité d'emploi », les variables indépendantes et les variables de contrôle.

#### ***3.1.4.1. La qualité d'emploi***

La qualité d'emploi, au sens de Cloutier (2008), comporte quatre dimensions de base : la rémunération, la stabilité d'emploi, la qualification et les heures de travail (voir tableau I).



**Tableau I. Opérationnalisation de la qualité d'emploi**

		<b>2007 (promotion 2005)</b>	<b>1992 (promotion 1990)</b>	
<u>Concept</u>	<i>Dimension</i>	Questionnaire END2005	Questionnaire END1990	<b>Indicateur</b>
Qualité de l'emploi	Rémunération	JOBINCP Gains annuels bruts estimés en dollars canadiens qui sont tirés de l'emploi occupé dans la semaine de référence de l'enquête de 2007	LWJANRPY Taux annuel de rémunération pour l'emploi de la semaine dernière. Variable calculée indiquant le taux annuel de rémunération pour l'emploi occupé la semaine dernière	1= Moins de 5 000 2= 5 000 à 9 999 3= 10 000 à 14 999 4= 15 000 à 19 999 5= 20 000 à 24 999 6= 25 000 à 29 999 7= 30 000 à 34 999 8= 35 000 à 39 999 9= 40 000 à 44 999 10= 45 000 à 49 999 11= 50 000 à 54 999 12= 55 000 à 59 999 13= 60 000 à 64 999 14= 65 000 à 69 999 15= 70 000 à 74 999 16= 75 000 à 79 999 17= 80 000 à 84 999 18= 85 000 ou plus
	Stabilité d'emploi	LF_Q24 Cet emploi était-il permanent ou était-il d'une manière ou d'une autre non permanent (p. ex., emploi saisonnier, temporaire, d'une durée déterminée, occasionnel, etc.)?	C22 S'agit-il d'un emploi permanent ou d'un emploi temporaire?	0=Temporaire 1=Permanent
	Qualification	JOBQL07 Niveau de scolarité pour l'emploi en 2007 - niveau de scolarité nécessaire à l'obtention de l'emploi occupé la semaine dernière par rapport au plus haut niveau de scolarité du diplômé en 2007.	JOBQL92 Niveau de scolarité exigé pour obtenir l'emploi tenu pendant la semaine de référence de l'enquête de 1992 comparé au plus haut niveau de qualification du ou de la diplômé(e) en juin 1992.	0= Est surqualifié(e) 1= N'est pas surqualifié(e)
	Heures de travail	JOBCL Caractérisation temps plein - temps partiel de l'emploi occupé dans la semaine de référence de l'enquête de 2007	C32 Combien d'heures par semaine travaillez-vous habituellement à cet emploi?	0=Temps partiel (moins de 30h) 1=Temps plein (30h et plus)

**3.1.4.2. Les variables indépendantes**

Les variables indépendantes sont la promotion, le niveau d'études, le domaine d'études et le sexe.

**i. La promotion**

La promotion comporte deux années de référence : 1992 et 2007. La comparaison de ces deux repères chronologiques permettra d'identifier l'évolution de la qualité d'emploi des

nouveaux diplômés postsecondaires, toutes choses égales par ailleurs (voir tableau II).

**Tableau II. Opérationnalisation du temps**

Concept	Indicateur	Enquête
Promotion	Indicateur d'année d'enquête	0 si 1992 (promotion 1990)  1 si 2007 (promotion 2005)

ii. Les concepts « niveau d'études », « domaine d'études » et « sexe » (voir tableau III).

**Tableau III. Opérationnalisation du niveau d'études, du domaine d'études et du sexe**

Concept	2007 (promotion 2005)	1992 (promotion 1990)	Indicateur
	Questionnaire END2005	Questionnaire END1990	
Niveau d'études	HLOS07P Plus haut niveau de scolarité en 2007	HLOS92 Le plus haut niveau de scolarité atteint en juin 1992	1=Diplôme/certificat collégial 2=Baccalauréat ou premier grade professionnel, certificat/diplôme universitaire inférieur au baccalauréat 3=Maîtrise, doctorat
Domaine d'études	PRCIPAGP Classification agrégée des programmes d'enseignement (CPE) à l'obtention du diplôme en 2005  (Cette variable a été harmonisée)	FOSS Domaine principal d'études terminées en 1990  (Cette variable a été harmonisée)	1=Arts et Sciences humaines 2=Sciences médicales 3=Agriculture, biologie et chimie 4=Architecture, génie et services connexes 5=Sciences sociales 6=Gestion, administration et commerce 7=Éducation 8=Mathématiques, physiques et informatique
Sexe	GENDER Sexe du répondant	GNDNP Sexe	0=Femme 1=Homme

#### **3.1.4.3. Les variables de contrôle**

Les catégories des variables de contrôle retenues – l'âge, l'industrie et le nombre d'heures travaillées par semaine – sont indiquées dans le tableau IV.

**Tableau IV. Opérationnalisation des variables de contrôle**

	<b>2007 (promotion 2005)</b>	<b>1992 (promotion 1990)</b>	
<u>Concept</u>	Question - END2005	Question - END1990	Indicateur
Âge	GRADAGEP Âge du répondant à l'obtention du diplôme	GRADAGE Âge à l'obtention du diplôme	1=Moins de 25 2=25 à 29 3=30 à 39 4= 40 ou plus
Industrie	LFCINDP Secteur pour l'emploi occupé la semaine dernière	LWJSIC Emploi de la semaine dernière - les codes de la classification types des industries.	1= Fabrication 2= Transports 3= Finances et assurances 4= Éducation 5= Santé et services sociaux 6= Autres industries
Nombre d'heures travaillées par semaine	LF_Q79P Combien d'heures (rémunérées) par semaine travaillez-vous habituellement à cet emploi?	C32 Combien d'heures par semaine travaillez-vous habituellement à cet emploi?	1= 1 à 19 2= 20 à 29 3= 30 à 34 4= 35 à 39 5= 40 à 44 6= 45 à 49 7= 50 à 59 8= 60 ou plus

### 3.2. Le plan d'analyse

Cette section fait état des analyses qui seront effectuées afin de tester les hypothèses en lien avec la question de recherche.

D'une manière générale, nous allons effectuer des analyses descriptives et des analyses multivariées. Premièrement, nous allons décrire les variables indépendantes et les variables de contrôle de notre modèle. Puis, on examinera de manière descriptive les quatre dimensions de base de la qualité d'emploi : la rémunération, la stabilité d'emploi, la qualification et les heures de travail. Parallèlement, tout au long des analyses descriptives, nous allons étudier l'évolution de chaque variable de notre modèle d'analyse. Pour ce faire, nous allons réaliser des analyses séparément pour chaque promotion à l'étude. Ensuite, nous comparerons les résultats des analyses de la base de données de l'année 1992 avec les résultats de la base de données de l'année 2007.

Dans un dernier temps, nous effectuerons des analyses multivariées avec les mêmes objectifs ci-dessus, mais en prenant en considération les variables de contrôle (âge à l'obtention du diplôme et groupe d'industrie). Aussi, nous allons contrôler le nombre d'heures travaillé par semaine pour l'analyse multivariée de la rémunération.

### **3.2.1. La préparation des données**

Avant tout, signalons que le logiciel Stata 11 sera utilisé pour effectuer les analyses empiriques. Aussi, l'échantillon retenu est composé de diplômés occupant un emploi à titre de salarié. Une fois les échantillons de l'END2005 et de l'END1990 sont sélectionnés, nous procéderons aux analyses descriptives.

### **3.2.2. Les analyses descriptives**

Il est pertinent de faire une étude descriptive de toutes les variables du modèle d'analyse afin de connaître la composition de nos échantillons. Sur cette logique, en raison de la nature et les types de variables de notre recherche, nous présenterons des analyses descriptives montrant la proportion et la distribution de chaque variable.

Ces analyses descriptives brosseront un portrait général de la composition de l'échantillon pour mieux comprendre les calculs à effectuer par la suite.

### **3.2.3. Les analyses multivariées**

Pour finir, nous effectuerons une régression linéaire pour la dimension rémunération et des régressions logistiques pour les trois autres dimensions qui sont de nature dichotomique.

À ce stade, le coefficient de détermination multiple aidera à comprendre la proportion de la variation de la variable dépendante (V.D.) expliquée par les variables indépendantes et de contrôle. En outre, il faut observer particulièrement le niveau de signification des coefficients des variables indépendantes afin d'établir si les relations entre ces variables et la V.D. sont significatives et, finalement, pouvoir affirmer la relation étudiée. Nous nous intéresserons également aux signes de ces coefficients pour établir la direction des relations observées. Dans le cas des régressions logistiques, nous produirons des rapports de cotes afin de quantifier l'effet des variables à l'étude sur les dimensions correspondantes de la qualité d'emploi.

Une fois les régressions effectuées, nous serons en mesure de vérifier nos hypothèses de recherche.

## CHAPITRE 4 : LES RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats de nos analyses statistiques. Nous exposerons d'abord les résultats des analyses descriptives. Suivront les résultats des analyses univariées de la variable dépendante (les quatre dimensions de la qualité d'emploi). Finalement, nous présenterons les résultats des analyses multivariées. Ces résultats nous permettront de tester les hypothèses de recherche retenues aux fins de ce mémoire. Rappelons que toutes nos analyses se basent sur la population des nouveaux diplômés postsecondaires au Canada. Par ailleurs, à certaines occasions, nous avons omis d'utiliser l'expression « nouveaux diplômés postsecondaires » afin de faciliter la lecture et la compréhension des résultats de cette recherche.

### 4.1. Analyses descriptives

Cette section relate les résultats des analyses descriptives effectuées. Étant donné la nature des variables de notre recherche, nous illustrons principalement la distribution des variables retenues pour notre modèle d'analyse. En outre, la variable promotion est décrite constamment dans l'analyse de l'évolution de chaque variable étudiée.

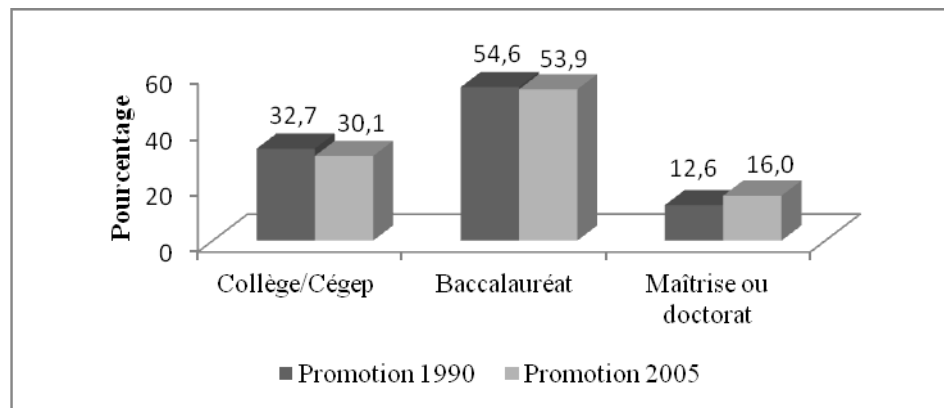
#### i. Le niveau d'études

La figure 3 montre l'évolution de la répartition des diplômés selon le niveau d'études. Plusieurs constats se dégagent de cette figure. Premièrement, on observe que le niveau d'études le plus représentatif est le niveau de « Baccalauréat », tandis que le moins représentatif est la « Maîtrise ou doctorat ». En effet, le niveau « Baccalauréat » concerne 53,9 % des étudiants diplômés de 2005 comparativement à 16 % pour le niveau « Maîtrise ou doctorat ».

En matière d'évolution, on observe une légère réduction du pourcentage de nouveaux diplômés ayant le niveau d'études « Collège/Cégep », soit de 32,7 % en 1990 à 30,1 % en 2005. Cette réduction a été compensée par une augmentation du même ordre dans le pourcentage de nouveaux diplômés ayant complété des études supérieures (de 12,6 % en 1990 à 16 % en 2005). Quant au poids du niveau « Baccalauréat », il est demeuré sensiblement le même. Bref, en raison de la réduction du pourcentage de diplômés ayant un

niveau d'études collégial, combinée avec l'augmentation du pourcentage de diplômés possédant un niveau « Maîtrise ou doctorat », on se permet d'affirmer qu'il y a eu une augmentation générale du niveau de scolarité des nouveaux diplômés. Ce constat s'avère en conformité avec les résultats d'une analyse de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2010a) selon laquelle le niveau de scolarité de la population canadienne augmente avec le temps. Précisément, le poids du niveau « collégial » est passé de 21,9 % en 1990 à 30,9 % en 2009. Pour le niveau « universitaire », il est passé de 10,9 % en 1990 à 20,9 % en 2009 (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2010a). Par ailleurs, Statistique Canada (2009b) confirme que le nombre d'étudiants ayant obtenu un diplôme d'une université canadienne a augmenté de 43 % entre 1992 et 2007.

Figure 3. Évolution de la répartition des diplômés selon le niveau d'études (%)



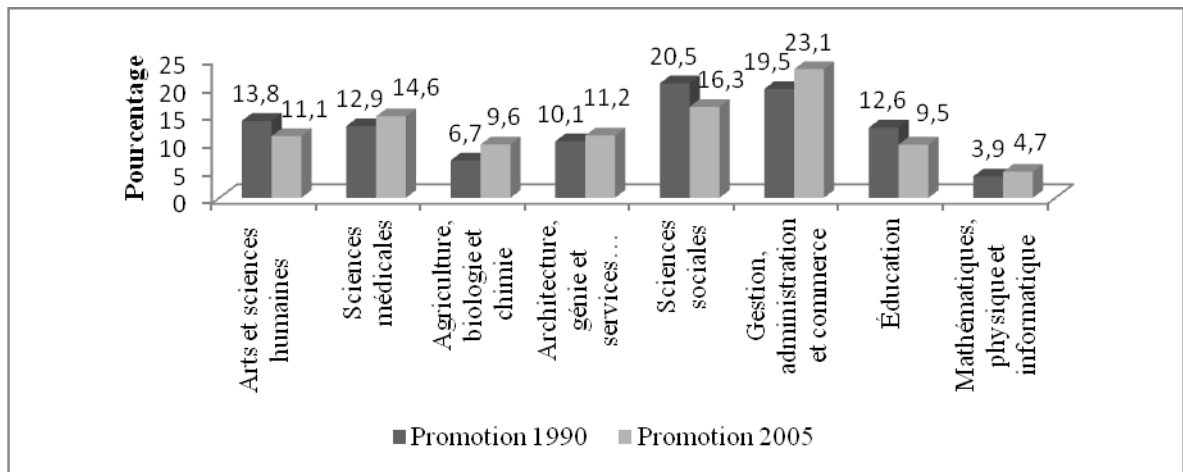
Source : Calculs de l'auteur à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés des promotions de 1990 et 2005.

## ii. Le domaine d'études

La figure 4 illustre l'évolution de la répartition des diplômés selon le domaine d'études. Nous pouvons constater que pour la promotion de 1990 le domaine d'études le plus important était celui de « Sciences sociales » (20,5 %) tandis que pour celle de 2005, « Gestion, administration et commerce » est le domaine d'études dominant (23,1 %). En outre, on observe une diminution du pourcentage de nouveaux diplômés dans les domaines « Arts et sciences humaines » (– 2,7 points), « Sciences sociales » (– 4,2 points) et « Éducation » (– 3,1 points). À l'opposé, on note une augmentation du pourcentage de nouveaux diplômés ayant choisi les domaines d'études suivants : « Sciences médicales » (+ 1,7 point), « Agriculture, biologie et chimie » (+ 2,9 points), « Architecture, génie et

services connexes » (+ 1,1 point), « Gestion, administration et commerce » (+ 3,6 points) et « Mathématiques, physique et informatique » (+ 0,8 point). Enfin, les statistiques montrent que le domaine d'études « Mathématiques, physique et informatique » est le moins prisé par les diplômés des deux promotions (3,9 % en 1990 et 4,7 % en 2005). À ce sujet, Statistique Canada (2009b) estime qu'il y a eu une baisse du nombre global de diplômés en « mathématiques, en informatique et en sciences de l'information » entre 1992 et 2007. Cependant, Statistique Canada (2009a) cite le domaine du « perfectionnement et initiation au loisir » comme le domaine d'études le moins représentatif pour la période de 1997 à 2007. Cette divergence pourrait avoir été causée par le fait que dans l'étude de Statistique Canada (2009a), la variable domaine d'études comporte 13 catégories contre seulement 8 dans notre cas.

Figure 4. Évolution de la répartition des diplômés selon le domaine d'études (%)

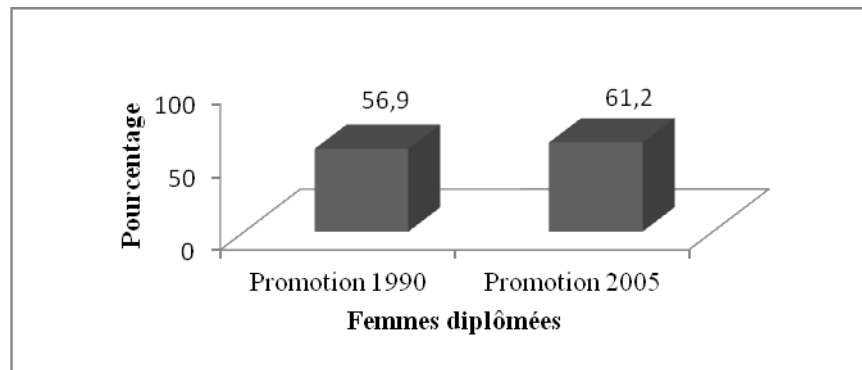


Source : Calculs de l'auteur à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés des promotions de 1990 et 2005.

### iii. Le sexe

La figure 5 présente l'évolution de la part des femmes dans la population étudiée. On constate une nette augmentation de cette part, soit 4,3 points de pourcentage de plus entre 1990 et 2005. On constate aussi que les femmes représentaient déjà plus de la moitié des nouveaux diplômés en 1990. Statistique Canada (2009a) et Statistique Canada (2009b) affirment que les niveaux d'études collégial et universitaire sont principalement représentés par les femmes. Aussi, Boulet et Boudarbat (2010) nous apprennent qu'en 2000, 40 % des nouveaux diplômés étaient des hommes tandis que 60 % étaient des femmes.

Figure 5. Évolution du pourcentage de femmes parmi les diplômés (%)



Source : Calculs de l'auteur à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés des promotions de 1990 et 2005.

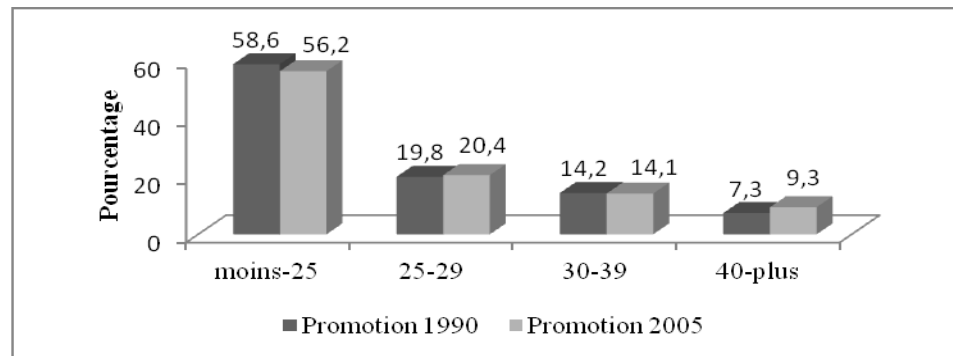
#### iv. Âge à l'obtention du diplôme

La figure 6 illustre l'évolution de la répartition des diplômés selon l'âge à l'obtention du diplôme. Le principal constat qui se dégage de cette figure est que plus de la moitié des diplômés sont âgés de moins de 25 ans (58,6 % pour la promotion de 1990 et 56,2 % pour celle de 2005). Le pourcentage de diplômés dans les intervalles subséquents va en diminuant. Le pourcentage de diplômés âgés de 40 et plus demeure relativement important (7,3 % en 1990 et 9,3 % en 2005).

Sur la période d'analyse donnée, on constate avec le temps une légère réduction du pourcentage de nouveaux diplômés dans l'intervalle des « moins de 25 ans »; et celui des « 30 à 39 ans » (– 2,4 et – 0,1 point respectivement). En revanche, il y a eu une augmentation du pourcentage de nouveaux diplômés dans les intervalles d'âge « 25 à 29 ans » et « 40 ans et plus » pendant la même période (+ 0,6 et + 2,0 points respectivement). Ceci nous permet de croire que les diplômés de 2005 ont tendance à être légèrement plus âgés que ceux de 1990.



Figure 6. Évolution de la répartition des diplômés selon l'âge à l'obtention du diplôme (%)

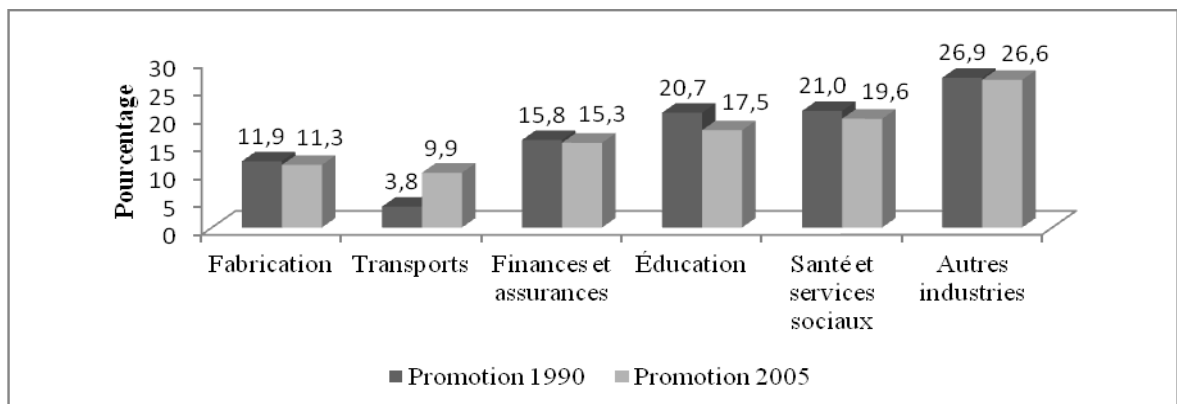


Source : Calculs de l'auteur à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés des promotions de 1990 et 2005.

#### v. Le groupe d'industrie

La figure 7 montre l'évolution de la répartition des diplômés selon le groupe d'industrie. Plusieurs constats se dégagent de cette figure. Premièrement, on observe que l'industrie de « Transports » fut la moins importante pour les deux années de référence (3,8 % en 1992 et 9,9 % en 2005) tandis que l'industrie la plus importante était « Autres industries » (26,9 % en 1992 et 26,6 % en 2005). Pour ce qui est de l'évolution de cette variable, on constate une augmentation de la proportion des industries de « Transports » (+ 6,1 point de pourcentage). Parallèlement, on note une réduction dans la proportion des groupes d'industrie suivants : « Fabrication », « Finances et assurances », « Éducation », « Santé et services sociaux » et « Autres industries » (une baisse de 0,6, 0,5, 3,2, 1,4 et 0,3 points de pourcentage respectivement).

Figure 7. Évolution de la répartition des diplômés selon le groupe d'industrie deux ans après l'obtention du diplôme (%)



Source : Calculs de l'auteur à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés des promotions de 1990 et 2005.

#### 4.1.1. Analyses univariées

Notre variable dépendante se compose de la rémunération, la stabilité d'emploi, la correspondance entre l'emploi et les études (qualification), et le travail à temps plein (heures de travail). Les résultats suivants nous permettront de constater l'évolution de ces quatre dimensions à travers le temps.

##### i. La rémunération annuelle

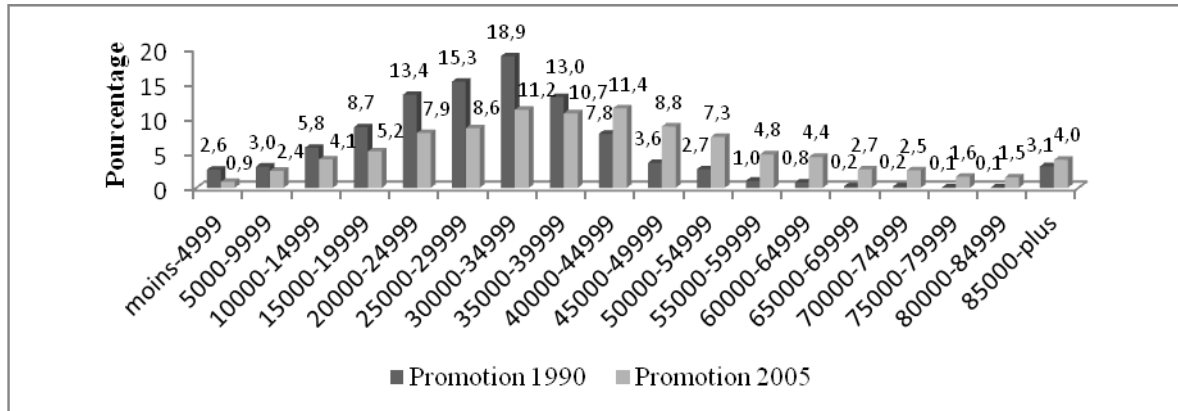
D'abord, notons que les données sur la rémunération sont exprimées en dollars courants parce que nous n'avons pas eu accès aux valeurs exactes de la rémunération. Malgré cette contrainte imposée par la base de données utilisée, nous considérons que nos analyses recourent correctement l'évolution de la dimension rémunération.

La figure 8 illustre l'évolution de la répartition des diplômés selon la classe de rémunération. Premièrement, on constate un déplacement de la rémunération moyenne vers la droite. Alors, on pourrait penser que la rémunération nominale a augmenté à travers le temps. En effet, en 1992, l'intervalle de rémunération de 30 000 \$ à 34 999 \$ par année était l'intervalle le plus représentatif chez les nouveaux diplômés tandis qu'en 2007, c'est l'intervalle de 40 000 \$ à 44 999 \$ par an qui est le plus fréquent. En second lieu, on observe une meilleure distribution de la rémunération chez les nouveaux diplômés de 2007 par rapport à ceux de 1992. En effet, en 1992, la proportion de nouveaux diplômés se retrouvant dans les intervalles de moins de 19 999 \$ par an était plus importante qu'en 2007. Dans le même ordre d'idées, en 1992, les intervalles supérieurs, soit ceux de 65 000 \$ à 84 999 \$ par an, n'étaient accessibles que pour très peu de nouveaux diplômés ce qui n'est pas le cas pour les diplômés de 2007. En bref, on peut affirmer que la rémunération nominale des nouveaux diplômés s'est nettement améliorée avec le temps. Il n'est pas possible cependant de déterminer si ceci implique une amélioration du niveau de vie de ces diplômés. Pour avoir une idée sur l'évolution de la rémunération réelle entre 1992 et 2007, nous avons ajusté les valeurs de la promotion 1990 en les multipliant par 1,3377, soit 33,77 % de plus. Ce taux correspond à l'évolution de l'indice des prix entre les deux années en question<sup>26</sup>. Ensuite, nous avons calculé la moyenne de la variable « rémunération

<sup>26</sup> Selon la feuille de calcul de l'inflation de la Banque du Canada, un même « panier » de biens et services (qui incluent les aliments, le logement, les meubles, l'habillement, les transports et les loisirs) qui coûtait

réelle » même s'il s'agit d'une variable catégorielle. L'objectif est de contourner les contraintes imposées par les données. La moyenne obtenue est de 9,04 en 1992 contre 8,78 en 2007. Les deux moyennes sont statistiquement différentes au seuil de 1 %. Rappelons que la variable étudiée prend des valeurs allant de 1 (rémunération annuelle inférieure à 5 000 \$) à 18 (rémunération annuelle supérieure à 85 000 \$), et chaque variation unitaire correspond à une variation de 5 000 \$ dans la rémunération annuelle. Ainsi, la rémunération annuelle réelle des diplômés a baissé en moyenne de 2,9 % entre 1992 et 2007, ce qui nous amène à conclure que le niveau de vie des nouveaux diplômés de la promotion 2005 est légèrement inférieur à celui de la promotion de 1990.

Figure 8. Évolution de la répartition des diplômés selon la classe de rémunération deux ans après l'obtention du diplôme (%)



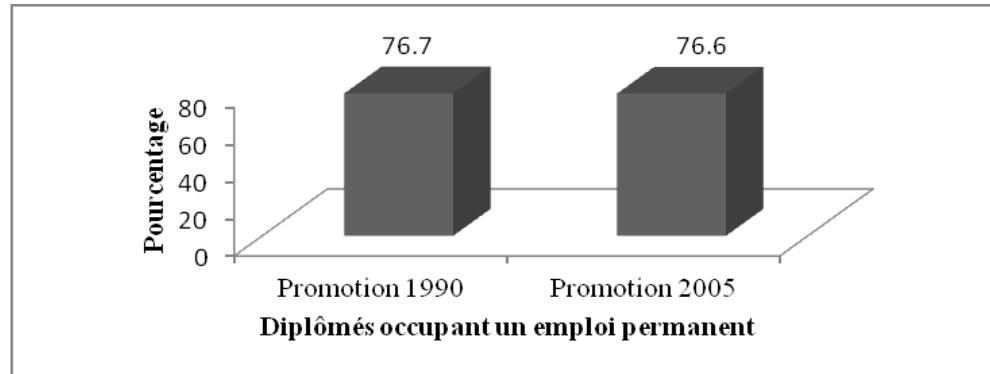
Source : Calculs de l'auteur à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés des promotions de 1990 et 2005.

## ii. La stabilité d'emploi

La figure 9 présente l'évolution du pourcentage de diplômés occupant un emploi permanent. Le principal constat qui s'en dégage est l'existence d'une proportion supérieure d'emplois permanents par rapport aux emplois non permanents. Cet écart très élevé entre les types d'emplois est en conformité avec les résultats de Boulet et Boudarbat (2010), qui ont constaté qu'environ 85 % des emplois trouvés par les nouveaux diplômés étaient permanents.

Pour ce qui est de l'évolution, on constate que la distribution des emplois permanents et non permanents est restée légèrement la même de 1992 à 2007, c'est-à-dire que pendant 15 ans, la stabilité d'emploi ne s'est pas améliorée. En effet, le pourcentage d'emplois permanents est demeuré stable à 76 % durant les deux périodes de référence.

Figure 9. Évolution du pourcentage de diplômés occupant un emploi permanent deux ans après l'obtention du diplôme (%)



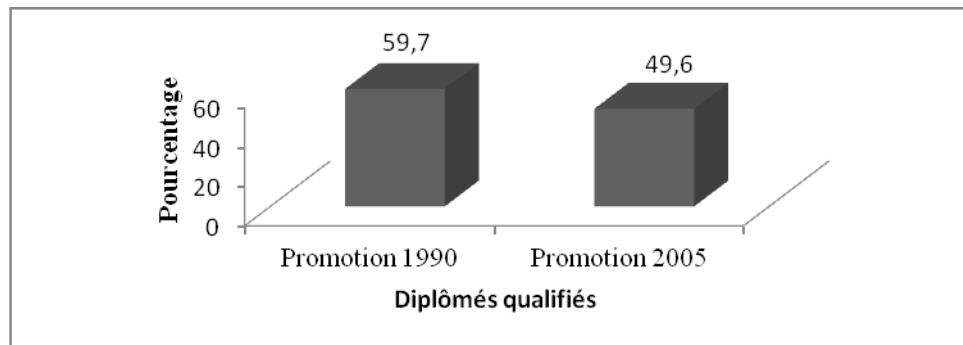
Source : Calculs de l'auteur à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés des promotions de 1990 et 2005.

### iii. Qualification dans l'emploi

La figure 10 présente l'évolution du pourcentage de diplômés qualifiés par rapport à leur emploi. Premièrement, on observe une nette augmentation de 10,1 points de pourcentage du taux de surqualification entre 1990 et 2005. De plus, notons qu'en 2007 plus de 50 % des travailleurs nouvellement diplômés des études postsecondaires se trouvent dans une situation de surqualification. Notre approche qui consiste à comparer le niveau d'études exigé pour obtenir l'emploi avec le plus haut niveau d'études du diplômé, semble produire des taux de surqualification plus élevés que l'approche subjective basée sur l'évaluation faite par les diplômés eux-mêmes. Avec cette dernière approche, Boulet et Boudarbat (2010) trouvent un taux de surqualification de 30 % à 40 % chez les Canadiens de naissance ayant obtenu leur diplôme en 2000. De même, selon Boudarbat et Chernoff (2009), 35,1 % des nouveaux diplômés universitaires de 2000 ont déclaré être surqualifiés par rapport à leur emploi en 2005.

Bref, nos résultats descriptifs nous permettent d'affirmer qu'il y a eu un déclin de la dimension de la qualification pour les nouveaux diplômés de la promotion 2005 comparativement à ceux de la promotion 1990.

Figure 10. Évolution du pourcentage de diplômés qualifiés dans leur emploi deux ans après l'obtention du diplôme (%)

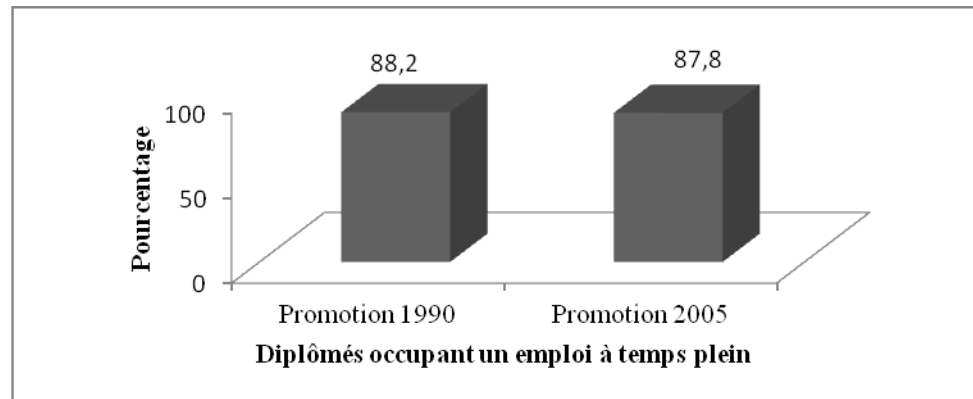


Source : Calculs de l'auteur à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés des promotions de 1990 et 2005.

#### iv. Nombre d'heures travaillées par semaine

La figure 11 représente l'évolution du pourcentage de diplômés occupant un emploi à temps plein. On y observe principalement que l'emploi à temps plein demeure très dominant chez les nouveaux diplômés, ce qui est positif (87,8 % en 2005). Par contre, on constate une augmentation – bien que marginale – de 0,4 point de pourcentage de la proportion d'emplois à temps partiel. Ceci permet de conclure une légère décroissance au niveau de la dimension des heures de travail avec le temps. À ce propos, il faut comprendre que la croissance du temps partiel peut être un choix fait par les nouveaux diplômés de la promotion de 2005. Au même sens, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2010b) a montré que le nombre d'heures travaillées par les Canadiens a diminué en moyenne, passant de 38 heures par semaine en 1976 à 36 heures par semaine en 2009.

Figure 11. Évolution du pourcentage de diplômés occupant un emploi à temps plein deux ans après l'obtention du diplôme (%)



Source : Calculs de l'auteur à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés des promotions de 1990 et 2005.

Les analyses descriptives des variables utilisées dans notre modèle ont permis de comprendre la composition de l'échantillon étudié ainsi que l'évolution des quatre dimensions de la qualité d'emploi entre 1992 et 2007 chez les nouveaux diplômés postsecondaires au Canada. La section suivante porte sur les analyses multivariées, qui visent à identifier les déterminants de la qualité d'emploi.

#### 4.2. Analyses multivariées

Cette section présente les résultats des régressions réalisées afin de tester les hypothèses émises dans le cadre de notre recherche. Nous avons regroupé les deux bases de données pour la réalisation des régressions. En ce sens, les résultats des régressions mettent ensemble les données de l'END 1990 et de l'END 2005.

Par ailleurs, une régression linéaire a été réalisée en ce qui a trait à la dimension rémunération. Les trois autres dimensions de la qualité d'emploi, qui sont de nature dichotomique, ont été analysées à l'aide de régressions logistiques. L'interprétation des résultats de ces régressions se fait à travers l'effet des variables indépendantes sur la probabilité d'obtenir un emploi de bonne qualité (jouir d'une rémunération élevée, occuper un emploi permanent, ne pas être en position de surqualification et occuper un emploi à temps plein).

#### 4.2.1. Régression linéaire de la « rémunération »

La régression linéaire décrit les variations de notre variable dépendante (rémunération) associée aux variations des variables indépendantes. Les éléments qui doivent retenir notre attention sont le R-carré, les coefficients des variables et leur niveau de signification. Le R-carré renseigne sur la proportion de la variation de la variable dépendante qui est expliquée par les variables indépendantes. Les coefficients représentent l'effet d'une variation unitaire de chaque variable sur la variable dépendante. Dans le cas d'une variable indépendante catégorielle, le coefficient d'une catégorie représente l'écart de rémunération moyenne entre cette catégorie et celle prise comme référence, toutes choses étant égales par ailleurs. De leur côté, les niveaux de signification nous permettent de savoir si la relation observée peut être affirmée et différente de zéro.

D'autre part, les résultats de notre régression linéaire doivent être interprétés en tenant compte de la nature de la variable dépendante. En effet, la variable rémunération est catégorisée en classes (de 5 000 \$ chacune) et les coefficients indiquent les écarts de moyenne de cette variable entre les groupes. Par exemple, une catégorie qui a un coefficient de 1,4 signifie que les personnes dans cette catégorie se trouvent en moyenne à environ 1,4 classe salariale au-dessus de ceux de la catégorie de référence. Ceci correspondrait approximativement à un écart de 7 000 \$ au niveau du salaire annuel ( $1,4 \times 5\,000 \$ = 7\,000 \$$ ).

Avant de procéder à l'estimation du modèle, nous avons transformé les valeurs de la variable dépendante (rémunération) afin de tenir compte du taux d'inflation entre 1992 et 2007.

Le tableau V présente les résultats de la régression linéaire ayant comme variable dépendante la rémunération. Premièrement, notre R-carré indique que les variables utilisées dans notre modèle d'analyse expliquent 38 % de la variation de la dimension de la rémunération. Par ailleurs, on constate que tous les coefficients estimés sont statistiquement significatifs à 1 % à l'exception de ceux du groupe d'industrie « Éducation » et « Santé et services sociaux » qui le sont à 5 %, ainsi que celui de la « Promotion » qui l'est à 10 %.

Tableau V. Résultats de la régression linéaire de la rémunération

Variables	Catégories	Coefficient
Niveau d'études	Collège/Cégep (référence)	
	Baccalauréat	1,414*** (0,053)
	Maîtrise ou doctorat	3,128*** (0,088)
Domaine d'études	Arts et sciences humaines (référence)	
	Sciences médicales	2,289*** (0,116)
	Agriculture, biologie et chimie	0,289*** (0,094)
	Architecture, génie et services connexes	1,765*** (0,100)
	Sciences sociales	0,363*** (0,095)
	Gestion, administration et commerce	1,139*** (0,092)
	Éducation	1,245*** (0,115)
	Mathématiques, physique et informatique	1,428*** (0,116)
Sexe	Femme (référence)	
	Homme	0,516*** (0,060)
Âge à l'obtention du diplôme	Moins de 25 ans (référence)	
	25-29 ans	0,626*** (0,065)
	30-39 ans	1,624*** (0,086)
	40 ans ou plus	2,599*** (0,125)
Nombre d'heures travaillées habituellement par semaine	1 à 19 (référence)	
	20 à 29	1,708*** (0,148)
	30 à 34	3,526*** (0,161)
	35 à 39	4,936*** (0,128)
	40 à 44	5,317*** (0,128)
	45 à 49	6,139*** (0,160)
	50 à 59	6,822*** (0,163)
	60 ou plus	7,923*** (0,303)
Groupe d'industrie	Fabrication (référence)	
	Transports	-0,820*** (0,125)
	Finances et assurances	0,373*** (0,103)
	Éducation	-0,264** (0,112)
	Santé et services sociaux	-0,223**



		(0,112)
	Autres industries	-0,734*** (0,088)
Promotion	1990 en 1992 (référence)	
	2005 en 2007	-0,096* (0,051)
Constante		1,413*** (0,164)
Nombre d'observations		28 276
R-carré		0,38

Notes : Les chiffres entre parenthèses sont des erreurs-types. \*\*\* significatif au niveau 1 %; \*\* significatif au niveau 5 %; \* significatif au niveau 10 %. Modèle de régression linéaire estimé par la méthode des moindres carrés ordinaires avec comme variable dépendante la « rémunération annuelle » (voir tableau I).

#### i. Niveau d'études

On observe une relation positive entre la rémunération et le niveau d'études. En effet, les personnes titulaires d'un baccalauréat se trouvent en moyenne à environ 1,414 classe salariale au-dessus de ceux qui ont seulement un diplôme collégial. En d'autres termes, la rémunération annuelle des diplômés ayant un baccalauréat est supérieure d'approximativement 7 070 \$ par année par rapport à celle des diplômés d'un collège ou cégep, toutes choses étant égales par ailleurs. Dans le même ordre d'idées, les titulaires d'un diplôme d'études supérieures gagnent approximativement 15 640 \$ de plus annuellement que les diplômés collégiaux. Cet avantage salarial est estimé en considérant la distance moyenne de 3,126 classes salariales qui sépare les deux groupes.

#### ii. Domaine d'études

Pour ce qui est du domaine d'études, on constate que les diplômés ayant choisi le domaine d'études « Arts et sciences humaines » (groupe de référence) sont les moins bien rémunérés parmi tous les diplômés après avoir contrôlé les autres variables. Ils sont suivis des diplômés en « Agriculture, biologie et chimie » et des diplômés dans le domaine « Sciences sociales ». À l'autre bout du spectre, on retrouve les domaines « Sciences médicales », « Architecture, génie et services connexes » et « Mathématiques, physique et informatique » comme étant les domaines d'études les mieux rémunérés en comparaison avec le domaine « Arts et sciences humaines ». À ce stade, soulignons que les domaines d'études menant à des emplois plus payants sont pour la plupart des domaines d'études qui

transmettent une formation professionnelle<sup>27</sup>. Le fait que le domaine « Arts et sciences humaines » soit le moins bien rémunéré est en conformité avec les résultats de Frenette et Finnie (2003). De même, le fait que le domaine d'études le mieux rémunéré soit le domaine des « Sciences médicales » est en conformité avec les études de Frenette et Finnie (2003) et Heisz (2003).

### iii. Sexe du diplômé

On observe que les hommes sont en moyenne mieux rémunérés que les femmes. En effet, les hommes gagnent en moyenne environ 2 580 \$ de plus annuellement que les femmes, toutes choses étant égales par ailleurs. L'existence de cet écart entre les sexes est en conformité avec les résultats présentés par Boudarbat et Connolly (2011), Clark (1998), Hersch (1991), Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2010c) et Statistique Canada (2007).

### iv. Âge à l'obtention du diplôme

On constate que la rémunération augmente avec l'âge du diplômé. En effet, les diplômés plus âgés sont en général mieux rémunérés que les diplômés qui se trouvent dans la tranche d'âge inférieure (moins de 25 ans). Particulièrement, les diplômés âgés de « 25 à 29 ans » gagnent en moyenne 3 139 \$ de plus que les diplômés âgés de « moins de 25 ans », alors que les diplômés âgés de « 30 à 39 ans » gagnent en moyenne 8 120 \$ de plus que les diplômés âgés de « moins de 25 ans ». Enfin, les diplômés de « 40 ans ou plus » reçoivent en moyenne 12 995 \$ de plus annuellement que les diplômés de « moins de 25 ans ». Sachant que l'âge peut servir comme proxy de l'expérience au travail, il apparaît évident que la rémunération augmente avec l'expérience. Ce constat est en conformité avec les résultats de Monks et Robinson (2001), Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2010c) et Statistique Canada (2007).

---

<sup>27</sup> Les programmes de formation non professionnelle octroient des compétences génériques tandis que les programmes professionnels octroient des compétences particulières à une discipline (Heijke et al, 2003).

#### v. Nombre d'heures travaillées habituellement par semaine

On observe principalement que la rémunération augmente en fonction de l'intensité du travail. On s'attend qu'un diplômé qui travaille plus d'heures gagne – au total – plus que celui qui en travaille moins.

#### vi. Groupe d'industrie

On observe qu'en moyenne, l'industrie de « Finances et assurances » est celle qui offre le meilleur taux de rémunération par rapport aux autres industries étudiées dans notre modèle d'analyse. On retrouve également parmi les industries les mieux rémunérées « Fabrication » et « Santé et services sociaux ». Les emplois dans le secteur des « Finances et assurances » rapportent en moyenne 1 865 \$ de plus annuellement par rapport à ceux dans le secteur de la « Fabrication ». Dans l'industrie « Santé et services sociaux », la rémunération annuelle est de 1 115 \$ inférieur comparativement à l'industrie de la « Fabrication », toutes choses étant égales par ailleurs. Les autres secteurs d'activité affichent un écart encore plus important par rapport à l'industrie de la « Fabrication ». D'une manière générale, ces résultats sont en conformité avec Cloutier (2010) et Statistique Canada (2007) qui constatent que la rémunération varie en fonction de l'industrie. En 2007, la rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs était plus élevée dans le secteur de la production (977 \$) que dans celui des services (716 \$) (Statistique Canada, (2007).

#### vii. Évolution dans le temps

On constate que la rémunération (réelle) moyenne des nouveaux diplômés postsecondaires a baissé d'environ une classe dans l'échelle considérée entre 1992 et 2007, soit l'équivalent d'environ 5 000 \$ de moins en 15 ans. Ainsi, on peut conclure qu'il y a eu un affaiblissement de cette dimension avec le temps.

### 4.2.2. Régression logistique de la « stabilité d'emploi »

Les résultats des régressions logistiques sont présentés sous forme de rapports de cotes (RC). Les rapports de cotes montrent les coefficients en termes de probabilité d'avoir la dimension de la qualité d'emploi analysée par rapport au groupe de référence. Dans ce sens, un rapport de cotes inférieur à 1 ( $RC < 1$ ) indique une probabilité inférieure d'avoir la dimension de la qualité d'emploi analysée, tandis qu'un rapport de cotes supérieur à 1

(RC > 1) indique une probabilité supérieure d'avoir la dimension de la qualité d'emploi analysée.

Le tableau VI présente les résultats de la régression logistique de la stabilité d'emploi. D'une manière générale, on y observe que le sexe et la catégorie « Autres industries » ne sont pas des déterminants significatifs de la stabilité d'emploi. En revanche, le niveau de signification de la plupart des autres facteurs de notre modèle d'analyse est de 1 %.

Tableau VI. Résultats de la régression logistique de la stabilité d'emploi

Variables	Catégories	Rapport de cotes	Effet en %
Niveau d'études	Collège/Cégep (référence)		
	Baccalauréat	0,898** (0,039)	-10
	Maîtrise ou doctorat	0,890* (0,055)	-11
Domaine d'études	Arts et sciences humaines (référence)		
	Sciences médicales	1,835*** (0,150)	+83
	Agriculture, biologie et chimie	0,899* (0,056)	-10
	Architecture, génie et services connexes	2,075*** (0,157)	+107
	Sciences sociales	1,245*** (0,081)	+25
	Gestion, administration et commerce	2,337*** (0,170)	+134
	Éducation	2,325*** (0,178)	+132
	Mathématiques, physique et informatique	1,663*** (0,133)	+66
Sexe	Femme (référence)		
	Homme	0,990 (0,041)	-1
Âge à l'obtention du diplôme	Moins de 25 ans (référence)		
	25-29 ans	1,341*** (0,066)	+34
	30-39 ans	1,559*** (0,091)	+56
	40 ans ou plus	2,477*** (0,193)	+148
Groupe d'industrie	Fabrication (référence)		
	Transports	1,222** (0,128)	+22
	Finances et assurances	0,628*** (0,051)	-37
	Éducation	0,271*** (0,023)	-73
	Santé et services sociaux	0,604*** (0,054)	-40

	Autres industries	0,918 (0,068)	-8
	1990 en 1992 (référence)		
Promotion	2005 en 2007	0,897*** (0,034)	-10
Nombre d'observations		32 084	
Pseudo R2		0,06	

Notes : Les chiffres entre parenthèses sont les erreurs-types. \*\*\* significatif au niveau 1 %; \*\* significatif au niveau 5 %; \* significatif au niveau 10 %. La variable dépendante = 1 si le travailleur occupe un emploi permanent.

#### i. Niveau d'études

On constate que les nouveaux diplômés ayant un baccalauréat ou un diplôme des études supérieures ont une moins grande probabilité de trouver un emploi permanent par rapport aux diplômés de niveau collégial. En effet, nos résultats indiquent qu'un nouveau diplômé ayant un baccalauréat a 10 % moins de chances de décrocher un emploi permanent que ceux ayant un diplôme des études collégiales. Dans le même ordre d'idées, un diplômé des études supérieures a 11 % moins de chance de trouver un emploi permanent. Ainsi, plus le niveau d'études augmente, plus il devient difficile de trouver un emploi permanent. Ce constat est présent dans les résultats de Boulet et Boudarbat (2010) qui ont observé, chez les Canadiens de naissance de la promotion de 2000, que 91 % des diplômés du niveau collégial, 89 % des titulaires d'un baccalauréat et 88 % des diplômés des études supérieures occupaient un emploi permanent en 2005.

#### ii. Domaine d'études

D'une manière générale, on constate que par rapport au domaine d'études « Arts et sciences humaines », seule une formation en « Agriculture, biologie et chimie » est associée à une probabilité moins élevée de trouver un emploi permanent (– 10 %). Cependant, cet écart n'est significatif qu'à 10 %. À l'opposé, un diplômé en « Gestion, administration et commerce » a 134 % plus de chance d'avoir accès à un emploi permanent qu'un étudiant en « Arts et sciences humaines », toutes choses étant égales par ailleurs. Cet avantage est évalué à 132 % pour un diplômé en « Éducation », à 107 % dans le cas d'études en « Architecture, génie et services connexes », 83 % en « Sciences médicales », 66 % en « Mathématiques, physique et informatique » et 25 % en « Sciences sociales ». Étant donné que les études sur la qualité d'emploi sont relativement récentes, nous ne trouvons pas, à

notre connaissance, d'autres études présentant des résultats ayant trait à la relation entre le domaine d'études et la stabilité d'emploi.

### iii. Sexe du diplômé

De prime abord, on peut remarquer que le sexe n'est pas statistiquement associé à la probabilité de trouver un emploi stable. De plus, les hommes n'ont que 1 % moins de chances d'occuper un emploi à caractère permanent par rapport aux femmes. Statistique Canada (2007) présente que la proportion de femmes qui occupaient un emploi temporaire (10 %) était légèrement supérieure à celle observée chez les hommes (8,4 %) pendant la période allant de 1997 à 2007 et en considérant l'ensemble de la population occupée.

### iv. Âge à l'obtention du diplôme

On observe que les diplômés plus âgés ont une plus grande probabilité d'obtenir un emploi permanent que les plus jeunes, c'est-à-dire ceux de « moins de 25 ans ». En effet, les nouveaux diplômés de « 25 à 29 ans » ont en moyenne 34 % plus de chances de se trouver dans un emploi permanent par rapport aux diplômés de « moins de 25 ans », 56 % dans le cas des « 30 à 39 ans » et 148 % pour ceux de « 40 ans et plus ». Cette relation positive entre l'âge et la stabilité d'emploi est mise en évidence par Statistique Canada (2007). En effet, en 2007, 28,8 % des jeunes employés (âgés de 15 à 25 ans) occupaient un emploi temporaire, comparativement à 9,2 % des employés du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans).

### v. Groupe d'industrie

Les diplômés œuvrant dans l'industrie des « Transports » sont ceux qui ont la plus grande probabilité d'occuper un emploi permanent, suivis de ceux dans le domaine de la fabrication. Les diplômés employés dans le reste des industries étudiées ont une moins grande probabilité d'obtenir un emploi permanent comparativement à ceux dans le secteur de la « Fabrication » qui constituent notre groupe de référence. Les employés dans le secteur de « Éducation » sont les plus défavorisés avec 73 % moins de chance de décrocher un emploi à caractère permanent par rapport au groupe de référence. Ce désavantage est évalué à 40 % dans le secteur de la « Santé et services sociaux », 37 % dans les « Finances et assurances » et 8 % dans le secteur « Autres industries ». Par contre, le dernier résultat

n'est pas statistiquement significatif. Au même sens, Statistique Canada (2007) observe qu'en 2007, les services d'enseignement (la catégorie « Éducation ») se classaient parmi les branches d'activité comptant les plus fortes proportions de travailleurs temporaires.

#### vi. Évolution dans le temps

Les nouveaux diplômés de l'année 2005 ont une plus faible probabilité de trouver un emploi permanent par rapport aux diplômés de l'année 1990. En effet, deux ans après l'obtention du diplôme, les diplômés de 2005 disposent de 10 % moins de chances d'obtenir un emploi permanent que les diplômés de 1990. On constate donc une nette réduction de la dimension de la stabilité d'emploi au cours de la période 1992-2007. Galarneau (2010) présente une baisse de la stabilité d'emploi au Canada durant la période de 1997-2007. Au même sens, Statistique Canada (2007) a montré que la proportion des employés occupant un emploi temporaire a augmenté dans le temps au Canada, passant de 11,3 % en 1997 à 12,9 % en 2007. Par contre, nos analyses descriptives indiquaient que la stabilité d'emploi n'avait pas changé avec le temps. Bref, après avoir contrôlé le niveau d'études, le domaine d'études, le sexe, l'âge et le groupe d'industrie, on constate que la dimension de la stabilité d'emploi chez les nouveaux diplômés postsecondaires au Canada est inférieure pour la promotion de 2005 que pour la promotion de 1990.

#### 4.2.3. Régression logistique de la « qualification »

Le tableau VII expose les résultats de la régression logistique de la qualification. On peut noter l'effet non significatif sur le plan statistique du sexe et de la tranche d'âge « 25 à 29 ans ». Cet effet est statistiquement significatif à 1 % pour le reste des variables dans notre modèle.

Tableau VII. Résultats de la régression logistique de la qualification

Variables	Catégories	Rapport de cotes	Effet en %
Niveau d'études	Collège/Cégep (référence)		
	Baccalauréat	1,199*** (0,046)	+20
	Maîtrise ou doctorat	0,372*** (0,020)	-63
Domaine d'études	Arts et sciences humaines (référence)		
	Sciences médicales	2,537*** (0,190)	+154
	Agriculture, biologie et chimie	1,735*** (0,108)	+73

	Architecture, génie et services connexes	3,655*** (0,241)	+266
	Sciences sociales	1,439*** (0,091)	+44
	Gestion, administration et commerce	2,536*** (0,161)	+154
	Éducation	2,084*** (0,147)	+108
	Mathématiques, physique et informatique	4,007*** (0,313)	+301
Sexe	Femme (référence)		
	Homme	0,945 (0,036)	-6
Âge à l'obtention du diplôme	Moins de 25 ans (référence)		
	25-29 ans	1,041 (0,047)	+4
	30-39 ans	0,757*** (0,038)	-24
	40 ans ou plus	0,531*** (0,035)	-47
Groupe d'industrie	Fabrication (référence)		
	Transports	0,526*** (0,044)	-47
	Finances et assurances	1,301*** (0,086)	+30
	Éducation	5,211*** (0,401)	+421
	Santé et services sociaux	2,085*** (0,152)	+109
	Autres industries	1,180*** (0,066)	+18
Promotion	1990 en 1992 (référence)		
	2005 en 2007	0,687*** (0,023)	-31
Nombre d'observations		30 724	
Pseudo R2		0,10	

Notes : Les chiffres entre parenthèses sont des erreurs-types. \*\*\* significatif au niveau 1 %; \*\* significatif au niveau 5 %; \* significatif au niveau 10 %. La variable dépendante = 1 si le travailleur occupe un emploi qualifié.

#### i. Niveau d'études

Les nouveaux diplômés ayant un diplôme des études supérieures sont moins susceptibles d'occuper un emploi pour lequel ils sont qualifiés que ceux ayant complété des études collégiales. L'écart entre les deux groupes est évalué 63 %. Par ailleurs, les diplômés ayant un baccalauréat ont 20 % plus de chance d'être qualifiés par rapport à leur emploi comparativement aux diplômés collégiaux. À ce sujet, Boudarbat et Chernoff (2009), Boulet et Boudarbat (2010) et Wolbers (2003) ont déterminé qu'un niveau d'études élevé augmente la probabilité de se trouver dans un emploi qualifié. Malgré tout, pour les



nouveaux diplômés canadiens postsecondaires, nos résultats montrent qu'un niveau d'études élevé a un effet plutôt négatif sur la dimension de la qualification. Les différences entre nos résultats et ceux des autres études s'expliqueraient probablement par le fait que nous n'utilisons pas la même approche pour mesurer la qualification.

## ii. Domaine d'études

Les diplômés de tous les domaines d'études considérés ont une plus grande probabilité d'être qualifiés par rapport à leur emploi comparativement au groupe de référence constitué des diplômés en « Arts et sciences humaines ». En effet, respectivement, les diplômés du domaine des « Mathématiques, physique et informatique » ont 301 %, ceux du domaine « Architecture, génie et services connexes » ont 266 %, ceux de « Gestion, administration et commerce » et « Sciences médicales » ont 154 %, ceux en « Éducation » ont 108 %, ceux en « Agriculture, biologie et chimie » ont 73 % et enfin les diplômés en « Sciences sociales » ont 44 % plus de chance d'occuper un emploi qualifié par rapport aux diplômés en « Arts et sciences humaines ».

D'une manière générale, il ressort de ces résultats que les deux domaines d'études qui offrent le plus de chances aux nouveaux diplômés postsecondaires de se trouver dans un emploi qualifié sont « Mathématiques, physique et informatique » et « Architecture, génie et services connexes » tandis que les deux domaines d'études qui offrent à leurs diplômés le moins de chances de se trouver dans un emploi qualifié sont « Arts et sciences humaines » et « Sciences sociales ». Il n'est pas étonnant de constater que les deux domaines d'études qui offrent le plus de chances aux nouveaux diplômés de se trouver dans un emploi qualifié soient des domaines de formation professionnelle, tandis que les deux domaines d'études qui offrent aux diplômés le moins de chances de se trouver dans un emploi qualifié sont des domaines de formation non professionnelle. Alors, nous en concluons donc que les domaines d'études de formation professionnelle offrent un avantage aux nouveaux diplômés en matière d'accès à un emploi qualifié. Ce constat s'avère en conformité avec les résultats présentés par Wolbers (2003), Grayson (2004), Heijke, Meng et Ris (2003), Garcia-Espejo et Ibáñez (2005) ainsi que ceux de Boudarbat et Chernoff (2009).

### iii. Sexe du diplômé

Par rapport aux femmes, les hommes ont 6 % moins de chance d'être qualifiés par rapport à leur emploi, mais ce désavantage n'est pas statistiquement significatif. Ce niveau de signification est en conformité avec celui de Boudarbat et Chernoff (2009).

### iv. Âge à l'obtention du diplôme

On observe que la probabilité d'être surqualifié dans son emploi augmente avec l'âge à l'obtention du diplôme. En effet, ceux ayant obtenu leur diplôme alors qu'ils se trouvaient dans la tranche d'âge « 30 à 39 ans » ont 24 % plus de chances d'être des travailleurs surqualifiés par rapport aux diplômés « moins de 25 ans », par rapport à 47 % chez ceux se trouvant dans la tranche d'âge de « 40 ans et plus ». Par contre, les diplômés dans la catégorie de « 25 à 29 ans » ont 4 % plus de chances d'être des travailleurs qualifiés par rapport aux diplômés « moins de 25 ans » mais ce résultat n'est pas statistiquement significatif. Bref, on observe que l'âge à l'obtention du diplôme est un critère important afin d'assurer une meilleure qualification à l'emploi. Le fait qu'un âge plus élevé à l'obtention du diplôme ait des effets négatifs sur la qualification est en conformité avec les résultats de Wolbers (2003).

### v. Groupe d'industrie

On observe que les nouveaux diplômés œuvrant dans l'industrie de « Transports » sont moins susceptibles d'occuper un emploi pour lequel ils sont qualifiés comparativement aux diplômés travaillant dans l'industrie de la « Fabrication » (47 % moins de chances). À l'opposé, les nouveaux diplômés travaillant dans les secteurs « Éducation », « Santé et services sociaux », « Finances et assurances » et « Autres industries » ont plus de probabilité d'être de travailleurs qualifiés par rapport à ceux qui travaillent dans l'industrie de la « Fabrication » (421 %, 109 %, 30 % et 18 % plus de chances respectivement). Le fait de constater un lien d'association entre le groupe d'industrie et l'accès à un emploi qualifié est en conformité avec l'étude de Boudarbat et Chernoff (2009). Par contre, les catégories utilisées dans notre modèle d'analyse ne sont pas comparables aux catégories privilégiées par Boudarbat et Chernoff (2009).

#### vi. Évolution dans le temps

En 2007, les nouveaux diplômés de 2005 ont 31 % moins de chance d'avoir un emploi au niveau de leurs qualifications comparativement aux diplômés de 1990 en 1992. Ainsi, la dimension de la qualification s'est réduite à travers le temps. Ce résultat s'avère en conformité avec nos analyses descriptives. À notre connaissance, il n'existe pas d'autres recherches avec lesquelles nous pourrions comparer notre résultat quant à l'évolution du taux de qualification dans l'emploi.

#### 4.2.4. Régression logistique des « heures de travail »

Le tableau VIII montre les résultats de la régression logistique en ce qui concerne les heures de travail. D'une manière générale, on constate que l'âge, le groupe d'industrie « Finances et assurances » et la « Promotion » ne sont pas significativement associés à la probabilité d'occuper un emploi à temps plein; toutes les autres variables de notre modèle le sont à 1 %.

Tableau VIII. Résultats de la régression logistique des heures de travail

Variables	Catégories	Rapport de cotes	Effet en %
Niveau d'études	Collège/Cégep (référence)		
	Baccalauréat	1,308*** (0,074)	+31
	Maîtrise ou doctorat	1,568*** (0,133)	+57
Domaine d'études	Arts et sciences humaines (référence)		
	Sciences médicales	1,597*** (0,150)	+60
	Agriculture, biologie et chimie	2,104*** (0,192)	+110
	Architecture, génie et services connexes	4,552*** (0,594)	+355
	Sciences sociales	1,639*** (0,131)	+64
	Gestion, administration et commerce	2,890*** (0,278)	+189
	Éducation	2,860*** (0,271)	+186
	Mathématiques, physique et informatique	2,668*** (0,316)	+167
Sexe	Femme (référence)		
	Homme	1,608*** (0,092)	+61
Âge à l'obtention du diplôme	Moins de 25 ans (référence)		
	25-29 ans	1,049 (0,071)	+5
	30-39 ans	1,059 (0,082)	+6

	40 ans ou plus	0,984 (0,084)	-2
Groupe d'industrie	Fabrication (référence)		
	Transports	0,331*** (0,050)	-67
	Finances et assurances	0,898 (0,139)	-10
	Éducation	0,210*** (0,030)	-79
	Santé et services sociaux	0,339*** (0,048)	-66
	Autres industries	0,485*** (0,062)	-51
Promotion	1990 en 1992 (référence)		
	2005 en 2007	0,942 (0,047)	-6
Nombre d'observations		31 952	
Pseudo R2		0.08	

Notes : Les chiffres entre parenthèses sont des erreurs-types. \*\*\* significatif au niveau 1 %; \*\* significatif au niveau 5 %; \* significatif au niveau 10 %. La variable dépendante = 1 si le travailleur occupe un emploi à temps plein.

#### i. Niveau d'études

La probabilité d'occuper un emploi à temps plein augmente avec le niveau d'études. En effet, les nouveaux diplômés ayant un baccalauréat ont 31 % plus de chances de décrocher un emploi à temps plein par rapport aux nouveaux diplômés collégiaux. Dans le même ordre d'idées, les diplômés des études supérieures ont 57 % plus de chances d'obtenir un emploi à temps plein que les diplômés collégiaux. Ce constat est contraire aux résultats obtenus par Boulet et Boudarbat (2010) pour la promotion de l'année 2000 et selon lesquels 92 % des Canadiens de naissance ayant un diplôme collégial, 90 % de ceux ayant un baccalauréat et 89 % de ceux ayant une maîtrise ou un doctorat occupaient un emploi à temps plein. Il convient cependant de mentionner que contrairement à notre étude, ces pourcentages sont bruts, c'est-à-dire qu'ils ne tiennent pas compte des différences entre les trois groupes au niveau autres caractéristiques (sexe, domaine d'études, etc.).

#### ii. Domaine d'études

Nous observons que tous les nouveaux diplômés ayant fait leurs études dans un domaine autre que « Arts et sciences humaines » ont une plus grande probabilité d'avoir un emploi à plein temps. Plus précisément, les diplômés en « Architecture, génie et services connexes » ont 355 % plus de chance d'avoir un emploi à temps plein par rapport aux diplômés en « Arts et sciences humaines ». Ce rapport est de 189 % pour ceux formés en « Gestion,

administration et commerce », 186 % pour ceux formés en « Éducation », 167 % pour ceux formés en « Mathématiques, physique et informatique », 110 % en cas d'études en « Agriculture, biologie et chimie », 64 % pour ceux formés en « Sciences sociales » et 60 % pour ceux formés en « Sciences médicales ». À notre connaissance, il n'existe pas d'autres études ayant analysé la relation entre les heures de travail et le domaine d'études. En revanche, il est intéressant de remarquer que le domaine qui offre le plus de chances aux nouveaux diplômés postsecondaires d'occuper un emploi à temps plein est un programme de formation professionnelle (« Architecture, génie et services connexes »), alors que le domaine d'études qui offre le moins de chances à ses diplômés de décrocher un emploi à temps plein est un programme de formation non professionnelle (« Arts et sciences humaines »).

### iii. Sexe du diplômé

Chez les nouveaux diplômés postsecondaires, les hommes disposent de 61 % plus de chances d'occuper un emploi à temps plein que les femmes. Cet avantage des hommes s'avère en conformité avec les résultats de Cranford, et al. (2003) et Statistique Canada (2007). De plus, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2010b) présente des résultats confirmant que les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel. Plus précisément, en 2007, les femmes ont cumulé 33,2 heures de travail en moyenne par semaine par rapport à 39,5 heures pour les hommes.

### iv. Âge à l'obtention du diplôme

Comme on l'a mentionné, l'âge n'a pas de relation statistiquement significative avec la probabilité d'occuper un emploi à temps plein. De plus, on n'observe pas un comportement linéaire entre l'âge à l'obtention du diplôme et l'obtention d'un emploi à temps plein.

### v. Groupe d'industrie

Les diplômés œuvrant dans l'industrie de la « Fabrication » ont une plus grande probabilité d'occuper un emploi à temps plein par rapport à toutes les autres industries étudiées dans le cadre de notre modèle d'analyse. Toutefois, l'écart n'est pas statistiquement significatif par rapport aux diplômés employés dans le secteur « Finances et assurances ». Les emplois dans l'industrie de l'« Éducation » ont 79 % moins de chance d'être à temps plein

comparativement à ceux de la « Fabrication », 67 % dans le cas des emplois des « Transports », 66 % dans le cas des emplois des « Santé et services sociaux », 51 % pour les « Autres industries », et 10 % en « Finances et assurances ». À notre connaissance, il n'existe pas d'autres études ayant analysé la relation entre le groupe d'industrie et le travail à temps plein chez les nouveaux diplômés postsecondaires au Canada.

#### vi. Évolution dans le temps

Les nouveaux diplômés de 2005 ont 6 % moins de chances d'occuper un emploi à temps plein par rapport aux diplômés de l'année 1990, toutes choses étant égales par ailleurs<sup>28</sup>. Par contre, ce dernier constat n'est pas statistiquement significatif. Alors, on ne peut pas affirmer un déclin de la dimension des heures de travail. Une légère diminution de la dimension des heures de travail s'avère en conformité avec nos analyses descriptives ainsi qu'avec les résultats présentés par Cranford, et al. (2003) et Statistique Canada (2007), pour l'ensemble de la population canadienne. De plus, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2010b) a montré que les heures travaillées par les Canadiens sont passées de 38 heures par semaine en moyenne en 1976 à 36 heures par semaine en moyenne en 2009.

L'ensemble des résultats de nos analyses dresse un portrait de l'évolution des dimensions de la qualité d'emploi. Plusieurs constats s'en dégagent et plusieurs avancements en ce qui a trait à l'étude de la qualité d'emploi ont pu être identifiés. Nous aborderons plus en détail les éléments concernant nos hypothèses de recherche dans le chapitre suivant.

---

<sup>28</sup> Il est important de remarquer que la croissance du temps partiel peut être un choix du travailleur.

## CHAPITRE 5 : DISCUSSION

Ce chapitre présente les résultats les plus significatifs de nos analyses, ainsi que nos réflexions et celles d'autres chercheurs au sujet de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés du postsecondaire au Canada. Pour ce faire, nous évaluerons la validité de nos hypothèses de recherche à la lumière des résultats présentés dans le chapitre précédent et nous tenterons de répondre à notre question de recherche. De plus, nous discuterons les résultats obtenus. Enfin, nous évoquerons les limites et les contributions de notre recherche, et ferons part de nos suggestions pour des recherches futures.

### 5.1. La vérification des hypothèses de recherche

Nous avons formulé quatre hypothèses à partir de la littérature existante sur le thème de la qualité d'emploi, afin de répondre à notre question de recherche. Rappelons que chaque hypothèse représente un groupe de quatre sous-hypothèses qui font respectivement appel à chaque dimension de la qualité d'emploi, c'est-à-dire la rémunération, la stabilité d'emploi, la qualification et les heures de travail. Nos résultats ont confirmé une hypothèse et partiellement confirmé les trois autres. Nous présenterons d'abord l'hypothèse confirmée, puis les hypothèses partiellement confirmées.

#### 5.1.1. Hypothèse confirmée

Nous avons confirmé une de nos hypothèses de recherche. En effet, nos résultats montrent bien que le domaine d'études est un déterminant important des quatre dimensions de la qualité d'emploi.

##### 5.1.1.1. *L'hypothèse 3*

H3 : La qualité d'emploi est associée au domaine d'études du nouveau diplômé postsecondaire.

Le tableau IX illustre le bilan des résultats des quatre dimensions de la qualité d'emploi en relation avec le domaine d'études des nouveaux diplômés des études postsecondaires.

Tableau IX. Bilan des résultats de l'hypothèse 3

Variable	Catégories	Qualité d'emploi			
		Rémunération	Stabilité d'emploi	Qualification	Heures de travail
Domaine d'études	Arts et sciences humaines (référence)				
	Sciences médicales	2,289***	+ 83 %***	+ 154 %***	+ 60 %***
	Agriculture, biologie et chimie	0,289***	- 10 % *	+ 73 %***	+ 110 %***
	Architecture, génie et services connexes	1,765***	+ 107 %***	+ 266 %***	+ 355 %***
	Sciences sociales	0,363***	+ 25 %**	+ 44 %***	+ 64 %***
	Gestion, administration et commerce	1,139***	+ 134 %***	+ 154 %***	+ 189 %***
	Éducation	1,245***	+ 132 %***	+ 108 %***	+ 186 %***
	Mathématiques, physique et informatique	1,428***	+ 66 %***	+ 301 %***	+ 167 %***

Notes : les valeurs des régressions logistiques font référence à l'effet en pourcentage. \*\*\* significatif au niveau 1 %; \*\* significatif au niveau 5 %; \* significatif au niveau 10 %.

Il ressort du tableau IX que le domaine d'études est associé de manière statistiquement significative aux quatre dimensions de la qualité d'emploi. Conséquemment, le domaine d'études choisi par les étudiants est un déterminant important de la qualité de leur emploi futur. Le domaine d'études qui fournit le plus d'avantages en termes de qualité d'emploi est « Architecture, génie et services connexes » comparativement à notre catégorie de référence « Arts et sciences humaines ». En effet, ce domaine d'études est présent dans chacune des quatre dimensions de la qualité d'emploi parmi les trois premières positions de la dimension analysée (top 3). En second lieu, nous retrouvons le domaine d'études « Gestion, administration et commerce ». Ce dernier domaine d'études est présent trois fois dans le top 3 pour les quatre dimensions de la qualité d'emploi.

Il nous est donc permis de conclure que les diplômés ayant fait des études en « Architecture, génie et services connexes » et « Gestion, administration et commerce » ont plus de chances d'avoir une qualité d'emploi élevée par rapport aux autres diplômés<sup>29</sup>.

En revanche, les deux domaines les moins avantageés en matière de qualité d'emploi sont « Arts et sciences humaines » et « Sciences sociales ». Plus spécifiquement, ces deux

<sup>29</sup> Il faut tenir compte de notre catégorie de référence qui est « Arts et sciences humaines ».



domaines d'études sont quatre fois présents dans les quatre dimensions de la qualité d'emploi, parmi les trois positions les plus basses pour chaque dimension analysée.

Remarquons enfin que le domaine d'études qui offre le plus d'avantages en matière de qualité d'emploi est un programme de formation professionnelle (« Architecture, génie et services connexes »), tandis que le domaine d'études qui procure le moins de chances d'obtenir une bonne qualité d'emploi appartient à un programme de formation non professionnelle (« Arts et sciences humaines »).

### 5.1.2. Hypothèses partiellement confirmées

Nous avons partiellement confirmé trois de nos hypothèses de recherche : les résultats obtenus ne sont pas statistiquement significatifs ou ne correspondent pas à ce que nous avions prédit dans l'hypothèse concernée.

#### 5.1.2.1. L'hypothèse 1

H1 : Comparativement à 1992, les indicateurs de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés des études postsecondaires présentent des niveaux inférieurs en 2007.

Le tableau X résume les résultats concernant l'évolution de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés entre 1992 et 2007.

#### X. Bilan des résultats de l'hypothèse 1

Variable	Catégories	Qualité d'emploi			
		Rémunération	Stabilité d'emploi	Qualification	Heures de travail
Promotion	1992 (promotion 1990) (référence)				
	2007 (promotion 2007)	-0,096*	- 10 % ***	- 31 %***	- 6 %

Note : les valeurs des régressions logistiques font référence à l'effet en pourcentage. \*\*\* significatif au niveau 1 %; \*\* significatif au niveau 5 %; \* significatif au niveau 10 %.

L'hypothèse 1 est partiellement confirmée parce que le résultat de la dimension des heures de travail n'est pas significatif sur le plan statistique.

Au sujet de la rémunération, nous constatons que cette dimension s'est affaiblie avec le temps. Effectivement, les nouveaux diplômés de l'année 2005 gagnent moins annuellement que ceux de 1990, deux ans après l'obtention du diplôme.

En ce qui a trait à la dimension de la stabilité d'emploi, on observe un déclin de celle-ci avec le temps. En effet, les diplômés de 2005 présentent, en 2007, 10 % moins de chances de décrocher un emploi permanent que ceux de 1990 en 1992.

On observe également une baisse de la probabilité d'occuper un emploi qualifié (- 31 %) entre 2007 et 1992. On note, enfin, une diminution de probabilité de décrocher un emploi à temps plein (- 6 %) mais ce dernier résultat n'est pas statistiquement significatif.

En résumé, l'hypothèse 1 est partiellement confirmée : trois des quatre dimensions de la qualité d'emploi (rémunération, stabilité d'emploi, qualification) ont vu leur niveau baisser en 2007 comparativement à 1992.

#### 5.1.2.2. L'hypothèse 2

H2 : La qualité d'emploi est positivement associée au niveau d'études du nouveau diplômé postsecondaire.

Le tableau XI illustre le bilan des résultats des dimensions de la qualité d'emploi en relation avec le niveau d'études des diplômés.

#### XI. Bilan des résultats de l'hypothèse 2

Variable	Catégories	Qualité d'emploi			
		Rémunération	Stabilité d'emploi	Qualification	Heures de travail
Niveau d'études	Collège/Cégep (référence)				
	Baccalauréat	1,414***	- 10 % **	+ 20 %***	+ 31 %***
	Maîtrise ou doctorat	3,128***	- 11 %*	- 63 %***	+ 57 %***

Note : les valeurs des régressions logistiques font référence à l'effet en pourcentage. \*\*\* significatif au niveau 1 %; \*\* significatif au niveau 5 %; \* significatif au niveau 10 %.

Premièrement, on observe que l'effet du niveau d'études est statistiquement significatif en ce qui a trait aux quatre dimensions de la qualité d'emploi, c'est-à-dire que le niveau d'études est un déterminant de la qualité d'emploi. Par contre, cette relation n'est pas strictement positive.

En ce qui concerne la dimension de la rémunération, nous constatons que le niveau d'études est un déterminant positif de la rémunération annuelle. En effet, notons que la rémunération est supérieure chez les diplômés ayant un niveau d'études élevé.

Au niveau de la dimension de la stabilité d'emploi, on remarque qu'un niveau élevé d'études a un impact négatif sur l'obtention d'un emploi à caractère permanent. En effet, les nouveaux diplômés possédant un baccalauréat ont 10 % moins de chances d'occuper un emploi permanent par rapport aux diplômés collégiaux. Dans le même ordre d'idées, les diplômés ayant fait des études supérieures présentent 11 % moins de chances d'occuper un emploi permanent par rapport aux diplômés collégiaux.

Pour ce qui est de l'accès à un emploi qualifié, on observe que les diplômés des études supérieures sont nettement désavantagés par rapport à ceux de niveau collégial. En effet, les diplômés possédant une maîtrise ou un doctorat ont 63 % moins de chances d'être qualifiés par rapport à leur emploi comparativement à ceux ayant un diplôme collégial. Quant aux diplômés possédant un baccalauréat, ils ont 20 % plus de chance d'être des travailleurs qualifiés.

En ce qui concerne la dimension des heures de travail, on remarque que les nouveaux diplômés détenant un baccalauréat ont 31 % plus de probabilité d'occuper un emploi à temps plein par rapport aux diplômés d'un collège ou cégep. Pareillement, les diplômés des études supérieures ont 57 % plus de chances d'obtenir un emploi à temps plein que les diplômés collégiaux.

L'hypothèse 2 est donc partiellement confirmée, puisque les résultats nous indiquent que le niveau d'études est positivement associé à la rémunération et à l'obtention d'un travail à

temps plein, mais que parallèlement, il est négativement associé à l'obtention d'un emploi stable et qualifié. Bref, l'augmentation du niveau d'études produit des résultats contrastés.

#### 5.1.2.3. L'hypothèse 4

H4 : Les femmes ont généralement accès à des emplois de moins bonne qualité comparativement aux hommes.

Le tableau XII rappelle les résultats de la variable sexe pour chacune des dimensions de la qualité d'emploi.

#### XII. Bilan des résultats de l'hypothèse 4

Variable	Catégories	Qualité d'emploi			
		Rémunération	Stabilité d'emploi	Qualification	Heures de travail
Sexe	Femme (référence)				
	Homme	0,516***	- 1 %	- 5 %	+ 61 %***

Note : les valeurs des régressions logistiques font référence à l'effet en pourcentage. \*\*\* significatif au niveau 1 %; \*\* significatif au niveau 5 %; \* significatif au niveau 10 %.

D'une part, on constate que le sexe des nouveaux diplômés des études postsecondaires au Canada est significativement relié à la rémunération et au travail à temps plein. En effet, les diplômés masculins hommes gagnent en moyenne plus que les femmes et sont plus à occuper un emploi à temps plein. En revanche, les résultats obtenus montrent que le coefficient du sexe n'est pas statistiquement significatif dans le cas de l'accès à un emploi stable ou qualifié.

En résumé, l'hypothèse 4 n'est que partiellement confirmée puisque le sexe est un déterminant statistiquement significatif de deux dimensions de la qualité d'emploi (rémunération et heures de travail) parmi les quatre étudiées.

## **5.2. Discussion**

Dans cette section, nous nous concentrerons à répondre à notre question de recherche. Suivant cette logique, la section suivante analyse l'évolution de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés des études postsecondaires au Canada entre 1992 et 2007, ainsi que les déterminants de cette qualité. Pour cela, il est important de comprendre que généralement nos résultats font référence à la situation d'entrée au marché du travail des nouveaux diplômés.

### **5.2.1. L'évolution de la qualité d'emploi**

Notre premier constat important concerne le fait que trois dimensions sur quatre de la qualité d'emploi se sont affaiblies entre 1992 et 2007. Nous avons observé une réduction de la rémunération, c'est-à-dire, les diplômés de la promotion 2007 ont une rémunération plus faible que ceux de la promotion 1990, toutes choses étant égales par ailleurs. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2010c) montre que la rémunération hebdomadaire a légèrement augmenté pour les Canadiens entre 1997 et 2009 (739 dollars constants en 1997 à 821 dollars constants en 2010). Dans notre cas, nous trouvons qu'il y a eu plutôt un déclin de la rémunération des diplômés entre 1992 et 2007 après avoir neutralisé l'effet de certaines variables.

On a constaté également une réduction de la stabilité d'emploi. En effet, les nouveaux diplômés de l'année 2007 ont éprouvé plus de difficulté (10 % moins de chances) à trouver un emploi permanent par rapport aux nouveaux diplômés de 1992. Galarneau (2010) identifie une baisse de 1,6 point de pourcentage de la stabilité d'emploi au Canada pendant la période de 1997 et 2007. Cranford et al. (2003) observent également une augmentation des emplois temporaires pendant la période de 1989 et 2001, alors que Statistique Canada (2007) dénote que la proportion des employés canadiens occupant un emploi temporaire a augmenté, passant de 11,3 % en 1997 à 12,9 % en 2007. Bref, ces études supportent notre résultat concernant la réduction de la dimension de la stabilité d'emploi. Il serait intéressant d'analyser si la concurrence croissante à laquelle se livrent les entreprises aux niveaux national et international apporte de nouvelles formes d'organisation du travail, ce qui entraîne ce genre de diminution. Cette hypothèse a été avancée par Olsen et al. (2010). D'autre part, il est inquiétant de constater que dans une période de pénurie de main-

d'œuvre, les employeurs n'ont pas fait plus d'efforts pour maintenir et octroyer plus d'emplois permanents aux nouveaux diplômés.

En ce qui concerne la dimension de la qualification, nous avons identifié une baisse avec le temps (31 % moins de chances d'être qualifié). Il se peut que cette baisse ait eu lieu en raison de l'augmentation de scolarité de la population canadienne. En effet, nous avons vu dans nos analyses descriptives du niveau d'études que les nouveaux diplômés sont de plus en plus scolarisés. Ceci risque de créer un déséquilibre sur le marché du travail qui pousse les diplômés à accepter des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés plutôt que de rester au chômage.

Pour ce qui est de la dimension des heures de travail, nous avons obtenu un résultat non significatif. Alors, il n'est pas possible d'affirmer une réduction pour cette dimension de la qualité d'emploi. Par contre, Cranford et al. (2003) et Statistique Canada (2007) ont constaté un déclin des heures de travail pour les travailleurs canadiens. Pour ce dernier constat, on ne sait pas si l'augmentation du travail à temps partiel relève de contraintes ou plutôt de choix personnels.

En résumé, on constate que la rémunération, la stabilité d'emploi et la qualification des nouveaux diplômés des études postsecondaires au Canada de la promotion 2005 sont inférieures à celles de la promotion de 1990. Ces constats vont dans le même sens que ceux de plusieurs auteurs. Par exemple, Cranford et al. (2003) ont noté une généralisation des emplois précaires. Tal (2011) a trouvé une réduction de l'indice de la qualité d'emploi établi par la Banque CIBC dans les 7 derniers mois de l'année 2011, tandis que Galarneau (2010) identifie une diminution de la stabilité et de la sécurité d'emploi pendant la période de 1997 à 2007.

Nous considérons que la formation et l'éducation des individus sont à maintenir et à promouvoir dans la société canadienne. Cependant, les résultats de notre recherche montrent que les nouveaux diplômés de 2007 ne sont pas bien récompensés en matière de qualité d'emploi comparativement à leurs prédécesseurs d'il y a 15 ans. Nous en concluons qu'il reste beaucoup d'efforts à faire de la part du gouvernement et surtout des entreprises

(selon la théorie de la segmentation du marché) afin d'améliorer et promouvoir la formation ainsi qu'inciter les gens à être formés pour assurer une meilleure qualité d'emploi.

### **5.2.2. Les déterminants de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés**

Nous avons identifié différents déterminants de la qualité d'emploi dans le premier chapitre de ce mémoire. Cependant, en raison de limites imposées par les bases de données utilisées, nous avons sélectionné trois variables à analyser. Dans cette optique, notre but était de déterminer l'influence du niveau d'études, du domaine d'études et du sexe des nouveaux diplômés sur les quatre dimensions de base de la qualité d'emploi.

#### **5.2.2.1. Le niveau d'études**

Nous avons trouvé que le niveau d'études des nouveaux diplômés des études postsecondaires au Canada est un déterminant de la qualité d'emploi. En effet, tous les résultats concernant cette variable sont statistiquement significatifs. Nos analyses nous ont permis de corroborer la théorie du capital humain. Nous avons observé que la rémunération annuelle des nouveaux diplômés augmente avec le niveau d'études. Ce constat n'est pas étonnant puisque de nombreux auteurs ont déjà prouvé cette relation (Becker, 1993; Boudarbat, et al., 2010; Card, 1999; Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation – Statistique Canada, 2009; La conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ), 2006; Ministère de l'éducation (MELS), 2000).

D'autre part, nous avons remarqué qu'un niveau d'études élevé a un impact négatif sur l'obtention d'un emploi à caractère permanent. En effet, les diplômés titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme des études supérieures ont moins de chance de décrocher un emploi permanent par rapport aux diplômés de niveau collégial. Ce constat va à l'encontre des résultats obtenus par Mincer (1991), puisque celui-ci a dénoté qu'un niveau d'études élevé procurait au contraire un avantage quant à l'obtention d'un emploi à caractère permanent. En revanche, notre constat s'avère en conformité avec Boulet et Boudarbat (2010) qui ont observé, pour les Canadiens de naissance, que la proportion d'emplois permanents diminue lorsque le niveau d'études augmente. Nous pensons que ce désavantage pourrait s'expliquer par le fait que nos diplômés sont encore jeunes et

manquent d'expérience au travail, ce qui ne leur permet pas d'accéder immédiatement à des emplois stables.

Nous avons également constaté qu'un niveau d'études élevé a un effet négatif sur l'obtention d'un emploi qui s'arrime aux qualifications. Effectivement, les nouveaux diplômés des études supérieures présentent 63 % moins de chances d'être qualifiés par rapport aux diplômés détenant un diplôme collégial. Par contre, les titulaires d'un baccalauréat jouissent de 20 % plus de chances d'être travailleurs non surqualifiés par rapport aux diplômés collégiaux. Nous pensons que cette relation en U inversée est due au fait que les diplômés qui deviennent très spécialisés ont plus de difficultés à trouver un poste qui s'arrime à leurs qualifications. Une autre explication de ce phénomène s'appuie sur la thèse qu'un niveau d'études élevé augmente l'option de mobilité sur le marché du travail. Dans ce sens, les nouveaux diplômés peuvent choisir d'avoir un emploi dont le niveau de qualification ne correspond pas à leurs compétences pour entamer leur carrière parce qu'ils savent qu'ils pourront décrocher un meilleur emploi correspondant à leurs qualifications dans un futur proche. Notre constat va cependant à l'encontre des résultats obtenus par Boudarbat et Chernoff (2009), Boulet et Boudarbat (2010) et Wolbers (2003) selon lesquels il existe une relation positive entre le niveau d'études et la probabilité d'obtenir un emploi qualifié. Néanmoins, et comme on l'a mentionné, ces études utilisent une approche différente pour mesurer la qualification<sup>30</sup>.

Enfin, nous avons appris qu'un niveau d'études élevé augmente la probabilité d'occuper un emploi à temps plein. Plus précisément, les nouveaux diplômés ayant obtenu un baccalauréat ont 31 % plus de chances de trouver un emploi à temps plein par rapport aux diplômés d'un collège/Cégep. Les titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat, quant à eux, ont 57 % plus de chances d'avoir un travail à temps plein par rapport aux diplômés collégiaux. Nous considérons que le fait de détenir un niveau d'études élevé donne accès à des emplois de haute responsabilité où la présence du professionnel est constamment requise et où le temps partiel est une option peu courante.

---

<sup>30</sup> Ces études ont évalué la qualification : en demandant aux travailleurs s'ils se trouvaient dans une situation de surqualification. Au contraire, notre étude a évalué la qualification : en comparant le plus haut niveau d'études acquis par le travailleur et la formation nécessaire pour effectuer son travail.



En somme, le niveau d'études s'avère un déterminant important de la qualité d'emploi. Un niveau d'études élevé augmente la rémunération et la probabilité d'obtenir un emploi à temps plein, et réduit la probabilité d'occuper un poste permanent ou qualifié. Par contre, Cloutier (2010) suggère que la qualité d'emploi augmente avec le niveau d'études du travailleur.

#### ***5.2.2.2. Le domaine d'études***

Nous avons trouvé que le domaine d'études des nouveaux diplômés est un déterminant de la qualité d'emploi. En effet, le domaine d'études est significativement associé aux quatre dimensions de la qualité d'emploi. Les diplômés ayant fait des études en « Architecture, génie et services connexes » ou « Gestion, administration et commerce » présentent plus de chances d'avoir une meilleure qualité d'emploi par rapport aux diplômés des autres domaines<sup>31</sup>. À l'autre bout du spectre, les « Arts et sciences humaines » et « Sciences sociales » sont les domaines d'études qui procurent à leurs finissants la plus faible probabilité d'obtenir un emploi de bonne qualité.

En bref, les domaines d'études les plus avantageux sont des domaines de formation professionnelle. La rémunération, le travail à temps plein et les chances d'accéder à un emploi qualifié sont relativement plus élevés pour les finissants dans ces domaines. Par contre, les domaines d'études procurant le moins de chances d'obtenir une bonne qualité d'emploi sont de formation non professionnelle. À notre meilleure connaissance, la présente étude est la première à analyser les quatre dimensions de la qualité d'emploi en fonction du domaine d'études.

Il semble donc, à la lumière de ces résultats, que le marché du travail valorise particulièrement les domaines qui permettent aux étudiants d'acquérir des compétences professionnelles. Un des messages que les chercheurs d'emploi peuvent en tirer est qu'il est plus avantageux d'être spécialiste que généraliste. Il est probable que cette valorisation soit le fait d'une économie qui recherche la maximisation du profit au détriment des connaissances (histoire, arts, etc.) reliées aux domaines de formation non professionnelle. À l'appui, Frenette et Finnie (2003) montrent qu'en 1982-1990 les domaines les moins

---

<sup>31</sup> Il faut tenir compte de notre catégorie de référence qui est « Arts et sciences humaines ».

rémunérés ont été les « Arts et Lettres », « Sciences Agricoles/Biologiques », et « Autres Sciences Sociales ». En outre, Boudarbat et Chernoff (2009), Grayson (2004), Heijke et al. (2003), García-Espejo et Ibáñez (2005) et Wolbers (2003) ont noté qu'un domaine d'études de formation professionnelle était un déterminant de l'obtention d'un emploi qualifié.

#### ***5.2.2.3. Le sexe du diplômé***

Nous avons trouvé que le sexe des nouveaux diplômés est un déterminant de la rémunération et du travail à temps plein. Par contre, la relation entre le sexe d'une part, et la stabilité d'emploi et la qualification, d'autre part, n'est pas statistiquement significative. Boudarbat et Chernoff (2009) ont également obtenu des résultats statistiquement non significatifs pour ce qui est de la relation entre le sexe et la qualification. Selon les auteurs, l'accès à un emploi qualifié n'est pas affecté par une discrimination basée sur le sexe.

Nous avons constaté que les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes et ont plus de chances d'occuper un emploi à temps plein. Ces constats ont été confirmés par différentes études. Par exemple, Boudarbat et Connolly (2011), Clark (1998), Hersch, (1991) et Statistique Canada (2007) ont tous trouvé que les hommes sont généralement mieux rémunérés que les femmes. En outre, Cloutier (2010), Cranford et al. (2003), Olsen et al. (2010) et Statistique Canada (2007) ont montré que les femmes sont plus présentes dans les emplois à temps partiel. Somme toute, l'avantage des hommes au niveau de la rémunération et de l'intensité du travail est aussi présent chez les nouveaux diplômés. Ces avantages ne sont justifiés ni par le niveau d'études, ni par le domaine d'études. Nous pourrions donc être amenés à croire qu'il existe un biais sexuellement discriminatoire au niveau de la qualité d'emploi. Dans le même ordre d'idées, Jackson et Kumar (1998) ainsi que Cloutier (2010) ont rapporté que les hommes profitent d'une meilleure qualité d'emploi par rapport aux femmes.

En définitive, il existe encore des différences entre les sexes au niveau des résultats du marché du travail. Soulignons que le gouvernement a fait des efforts pour mettre en place des politiques visant à réduire la discrimination en milieu de travail. Par contre, notre étude montre qu'il faut aller au-delà de la rémunération. Il faut, par exemple, tenir compte de la qualité d'emploi qui est un aspect complexe impliquant des dimensions autres que la

rémunération. Clark (1998) fait valoir que les travailleurs accordent plus de valeur aux aspects de la sécurité d'emploi, de l'intérêt du travail, des possibilités de promotion et de l'autonomie qu'à la rémunération. Les politiques gouvernementales devraient donc porter sur la qualité de l'emploi de manière plus globale.

#### **5.2.2.4. Les variables de contrôle**

##### **i. L'âge du diplômé**

Nous avons constaté que l'âge est un déterminant de la rémunération, de la stabilité d'emploi et de la qualification. Effectivement, tous les résultats liés à l'âge du diplômé se sont avérés statistiquement significatifs sauf dans le cas de la dimension des heures de travail. Nous avons trouvé que la rémunération augmente en fonction de l'âge. Ce fait est corroboré par Monks et Robinson (2001), Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2010c) et Statistique Canada (2007). Nous estimons que les diplômés plus âgés possèdent plus d'expérience professionnelle et plus de formation, ce qui produit un effet positif sur leur rémunération.

Par ailleurs, les nouveaux diplômés plus âgés présentent une plus grande probabilité d'obtenir un emploi permanent par rapport aux plus jeunes. Ce constat est en conformité avec Statistique Canada (2007). Nous avançons l'idée que la plupart des nouveaux diplômés adultes (qui décident par exemple de retourner aux études) ont déjà établi des contacts et des références sur le marché du travail, ce qui leur permet d'accéder plus facilement à des emplois permanents.

Nous avons cependant remarqué que la probabilité d'être surqualifié augmente avec l'âge au moment de l'obtention du diplôme. Ce résultat est en conformité avec les résultats de Boudarbat et Chernoff (2009) et ceux de Wolbers (2003). Nous croyons qu'un nouveau diplômé adulte a possiblement des responsabilités familiales qui l'obligent à accepter le premier poste disponible même s'il se trouve dans une situation de surqualification. Boulet et Boudarbat (2010) argue que le retour aux études pourrait être motivé par des difficultés à avoir un bon emploi, et que par conséquent, ceux qui le font auraient des caractéristiques qui les pénalisent sur le marché du travail, et qui continuent de le faire même avec un nouveau diplôme.

Enfin, nous avons observé que la variable « âge » n'est pas un déterminant de la dimension des heures de travail. Nous en concluons donc que l'âge n'est pas une contrainte à l'obtention d'un emploi à temps plein.

## ii. Le groupe d'industrie

Nous avons confirmé que l'industrie est un déterminant de la rémunération, de la stabilité d'emploi, de la qualification et des heures de travail. Les industries qui offrent des emplois de meilleure qualité sont les « Finances et assurances » et « Fabrication ». La moins bonne qualité d'emploi caractérise les industries de « Transports » et « Éducation »<sup>32</sup>.

À notre connaissance, il n'existe pas d'autres études que la nôtre ayant analysé la relation entre le groupe d'industrie et les quatre dimensions de la qualité d'emploi. Nous estimons que les variations de la qualité d'emploi influencées par l'industrie dépendent fortement du pouvoir économique de l'entreprise, de la segmentation du marché et de la surreprésentation d'un genre en particulier.

## 5.3. Les forces, limites, contributions et futures recherches

Nous présenterons maintenant quelques éléments dont il faut tenir compte pour mieux interpréter nos résultats. En ce sens, nous énoncerons les forces et limites de notre recherche, ainsi que les contributions et quelques lignes directrices pour orienter les recherches futures.

### 5.3.1. Les forces de notre étude

Notre recherche présente plusieurs forces. Notons ici les quatre plus importantes. Premièrement, nous avons effectué des analyses multivariées. À notre connaissance, il existe peu de recherches au sujet de la qualité d'emploi qui sont allées au-delà des analyses bivariées et des analyses descriptives. Le fait d'avoir réalisé des analyses multivariées fournit plus de détails sur les relations entre les variables. D'autre part, les résultats nous indiquent si les relations sont statistiquement significatives et si on peut réaffirmer le constat ou la relation testée. Parallèlement, au cours du processus d'analyses multivariées, nous avons choisi de fusionner deux bases de données (END 1990 et END 2005) plutôt

---

<sup>32</sup> Il faut tenir compte de notre catégorie de référence qui est « Fabrication ».

qu'effectuer des analyses séparément. Ceci nous a permis de consolider une base de données plus grande et plus représentative.

Deuxièmement, nous avons réalisé nos analyses statistiques à l'aide des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END). Cette enquête est la source la plus complète de données concernant les caractéristiques démographiques et les caractéristiques d'emploi des nouveaux diplômés des établissements postsecondaires au Canada. Par ailleurs, l'END a été effectuée à l'aide d'entrevues assistées par ordinateur, c'est-à-dire qu'un système informatique assure l'enchaînement des questions et vérifie la cohérence des réponses. Enfin, l'END étant menée et administrée par Statistique Canada, nous sommes assurés de la validité et de la fiabilité de notre instrument de mesure. Le fait d'avoir utilisé l'END nous a permis d'obtenir des informations précises sur les nouveaux diplômés des études postsecondaires, population que nous estimons fort importante pour le développement du marché du travail canadien.

Troisièmement, nous avons concentré nos efforts à déterminer la qualité d'emploi au sens de Cloutier (2008). Nous avons effectué des analyses portant sur les quatre dimensions de la qualité d'emploi, soit la rémunération, la stabilité d'emploi, la qualification et le travail à temps plein. Cette façon de faire nous a permis de dresser un portrait global et complet de l'état et de l'évolution de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés au Canada. Bref, au-delà d'une étude sur un seul résultat du marché du travail, nous avons analysé la qualité d'emploi sous plusieurs angles.

Enfin, la quatrième et dernière force de notre recherche se rapporte à la prise en considération du domaine d'études et de l'industrie. À notre connaissance, il n'existe pas d'autres études ayant analysé la qualité d'emploi en rapport avec ces deux facteurs. Nous avons constaté que ces deux variables influencent la qualité d'emploi.

### **5.3.2. Les limites de la recherche**

#### **i. Subjectivité dans la sélection des indicateurs**

Nous avons identifié, tout au long du premier chapitre, un niveau de subjectivité relié à la sélection des indicateurs de la qualité d'emploi. Nous considérons que la qualité d'emploi

au sens de Cloutier (2008) est pertinente afin d'analyser, évaluer et comprendre le marché du travail. Par contre, le concept de ce qui est bon ou mauvais, ainsi que les indicateurs qui peuvent le mesurer sont composés d'une part de subjectivité. En ce sens, ce qui peut paraître une bonne qualité d'emploi pour un travailleur peut être perçu comme une mauvaise qualité d'emploi par un autre travailleur. À ce sujet, il convient de signaler que la typologie de Cloutier (2008) n'est pas une mesure universelle de la qualité d'emploi, mais cherche plutôt à identifier et à mesurer des éléments du marché du travail qui peuvent aider à suivre l'évolution de ce marché.

#### ii. Deux coupes transversales

Une autre limite de cette recherche est son caractère transversal. Nous avons balisé notre étude de deux périodes dans le temps, soit les années 1992 et 2007. Cela signifie que notre étude analyse l'évolution et le changement de la qualité d'emploi en comparant les résultats issus de ces deux cohortes différentes de diplômés. Il aurait été intéressant de compléter cette analyse par une étude longitudinale afin d'évaluer l'évolution de la qualité d'emploi dans le temps pour les diplômés d'une même cohorte. De cette façon, nous aurons connu les changements vécus pendant la période analysée, ainsi qu'on aurait contrôlé l'effet coyunturel de l'évolution du marché du travail.

#### iii. Harmonisation de la variable domaine d'études et industrie

Nous avons dû manipuler certaines variables dans nos analyses. Nous avons remarqué que les variables domaine d'études et industrie avaient une catégorisation différente dans les deux bases de données mises à contribution. En effet, pour le domaine d'études, les codes de Classification des programmes d'enseignement ont été restructurés à partir de l'année 2000. Les groupes de domaines d'études utilisés dans la base de données de l'END 2005 ne sont donc pas les mêmes que ceux utilisés dans la base de l'END 1990. Pour pallier ce problème, nous avons dû harmoniser les deux variables. Il est possible que cette manipulation ait entraîné des erreurs de classification. Cette même limite concerne la variable de groupe d'industrie.

#### iv. L'utilisation de données secondaires à usage public

Une dernière limite provient de l'utilisation de données secondaires à usage public. Le fait d'avoir choisi l'END pour effectuer notre recherche a restreint le choix des variables de notre modèle d'analyse. En effet, à la section 2.2, nous avons souligné l'impossibilité d'analyser tous les déterminants de la qualité d'emploi recensés dans la revue de la littérature parce que la base de données choisie ne fournit pas ce type d'informations. Parallèlement, le fait d'avoir utilisé des données à usage public implique que certaines variables ont été supprimées ou agrégées pour des raisons de confidentialité de l'information. Le nombre d'observations est également réduit par rapport aux fichiers maîtres. Ainsi, une perte d'informations résulte de l'utilisation de données à usage public.

#### **5.3.3. Les contributions de la recherche**

Cette recherche a des contributions qu'il convient de mentionner. Citons d'abord l'application et la diffusion de la typologie de la qualité d'emploi établie par Cloutier (2008). Le fait d'avoir utilisé cette typologie et de constater qu'elle est tout à fait pertinente pour décrire l'état de la qualité d'emploi sur le marché du travail contribue à l'avancement fondamental de notre domaine de recherche. Ainsi, d'autres chercheurs pourraient utiliser cette typologie dans leurs recherches afin de poser un diagnostic concernant les conditions d'emploi.

Deuxièmement, cette recherche contribue à enrichir les connaissances des études nationales portant sur la qualité d'emploi. Tout au long du premier chapitre, nous avons noté un manque d'informations concernant les quatre dimensions de la qualité d'emploi sur le marché du travail canadien. En ce sens, notre recherche fournit un grand nombre d'indications concernant l'état du marché du travail chez les nouveaux diplômés au Canada. Par exemple, avec nos analyses descriptives, nous avons constaté la forte présence du sexe féminin sur le marché du travail des nouveaux diplômés. Nous avons également illustré l'évolution de la qualité d'emploi entre 1992 et 2007. De plus, nous avons identifié des déterminants de cette qualité chez les nouveaux diplômés des études postsecondaires. Tout cela considéré, nous pouvons affirmer que notre recherche a contribué à améliorer les connaissances au sujet de la qualité d'emploi sur le marché du travail canadien.

Troisièmement, notre recherche clarifie différents enjeux et défis du marché du travail canadien. Par exemple, nous avons constaté que la stabilité d'emploi s'est affaiblie avec le temps, ce qui constitue un enjeu majeur pour les entreprises. En effet, dans une période de pénurie de main-d'œuvre, les entreprises auront intérêt à tenter de garder leurs employés et à en attirer des nouveaux qui prendront la relève des travailleurs partant à la retraite. En ce sens, les entreprises devront viser à augmenter la stabilité d'emploi afin d'assurer leur fonctionnement futur. Un autre exemple : sur le marché du travail, la majorité des nouveaux diplômés postsecondaires (donc ceux qui prendront la relève) sont de sexe féminin, mais nous avons constaté que les femmes sont désavantagées en matière de rémunération et d'accès à un emploi à temps plein. Les entreprises devront donc déterminer la meilleure façon d'attirer des femmes dans leur entreprise, sachant que quelques dimensions de leur qualité d'emploi sont inférieures à celle des hommes. Alors, nous pouvons conclure que cette recherche a contribué à identifier des enjeux et défis du marché du travail canadien.

Quatrièmement, cette recherche fournit des informations qui serviront de support aux prises des décisions du gouvernement et des entreprises. En effet, le fait d'avoir décrit le marché du travail et son évolution ainsi que les déterminants de la qualité d'emploi indique au gouvernement les champs d'action à privilégier pour améliorer cette qualité d'emploi pour un meilleur développement social et économique au pays. Par exemple, il apparaît important que le gouvernement développe des politiques visant la réduction des écarts basés sur le sexe. Des politiques d'équité salariale ont déjà été mises en place, mais il reste du chemin à faire au niveau de l'intensité du travail. Le gouvernement pourrait octroyer des formations gratuites aux entreprises afin de les orienter vers une réorganisation du travail et une réingénierie des processus. De cette façon, les entreprises pourront modifier leur système d'heures de travail, donner accès à des horaires flexibles et assurer une quantité minimale d'heures à temps plein.

Enfin, nous avons identifié des domaines d'études qui offrent une meilleure qualité d'emploi aux diplômés, et d'autres qui procurent une moins bonne qualité d'emploi. En d'autres mots, le marché du travail canadien a tendance à avantager les programmes de formation professionnelle. Les programmes de formation non professionnelle tels que l'art, l'histoire, la psychologie, etc. seront moins attirants pour les étudiants qui prennent leur



décision d'études en fonction de leur futur travail. En ce sens, le Canada pourrait voir sa dimension culturelle, éducative et historique fortement affaiblie. De ce fait, le gouvernement devra mettre en place des politiques visant à améliorer les quatre dimensions de la qualité d'emploi pour les finissants avec une formation non professionnelle.

#### **5.3.4. Les futures recherches**

Nous proposerons maintenant quelques pistes de recherches futures sur le thème de la qualité d'emploi. D'une manière générale, nous estimons important de continuer à faire avancer la recherche portant sur la qualité d'emploi au Canada. En effet, le marché du travail change constamment et il est important de recueillir le plus d'information possible afin de mieux affronter les défis que ce marché pose. Selon nous, plus de recherches devraient utiliser la typologie de Cloutier (2008) afin d'établir un consensus scientifique. Aussi, les chercheurs devront étudier la population canadienne dans son ensemble afin d'évaluer la qualité d'emploi globale du pays. De plus, étudier certains segments de la population (populations immigrantes, minorités, etc.) pourrait aider à comprendre leur comportement sur le marché. En outre, il nous apparaît pertinent de déterminer la qualité d'emploi en utilisant une base de données plus récente. Par exemple, avec des données de l'année 2012, nous pourrions identifier l'état actuel de la qualité d'emploi sur le marché du travail canadien.

Pour simplifier ce genre d'études, nous croyons fort intéressant de créer un indice pondéré de la qualité d'emploi. Cette façon de faire assurera l'analyse constante de la qualité d'emploi au marché du travail canadien. De plus, l'information donnée par un indice de la qualité d'emploi sera plus concrète et compréhensible que des informations séparément des quatre dimensions de la qualité d'emploi.

Par ailleurs, nous avons montré que le niveau et le domaine d'études sont des déterminants de la qualité d'emploi chez les nouveaux diplômés. Nous estimons qu'une étude plus poussée permettra de recueillir des informations plus détaillées à ce sujet qui aideront à éclairer les jeunes dans leurs choix éducatifs.

Dans le même ordre d'idées, nous croyons qu'il serait pertinent d'examiner les différences dans la qualité d'emploi entre les marchés de travail provinciaux. En effet, plusieurs études

semblent supporter l'existence de telles différences (Boudarbat et Boulet, 2007; Fortier et Savard, 2006b; Statistique Canada, 2007). Des résultats illustrant le développement du marché du travail dans chaque province aideront à renseigner la population sur les avantages du marché du travail d'une telle province par rapport à une autre. De plus, les provinces pourraient se comparaient entre elles.

Enfin, il serait intéressant d'évaluer les actions du gouvernement visant à améliorer la qualité d'emploi, l'équité salariale, la formation, etc.

#### **5.4. Conclusion**

Notre recherche a porté sur la qualité d'emploi chez les nouveaux diplômés des études postsecondaires au Canada. Sur cette toile du fond, nous nous sommes fixé deux objectifs : déterminer l'évolution de la qualité d'emploi pour la période de 1992 à 2007 et identifier l'influence du niveau d'études, du domaine d'études et du sexe des nouveaux diplômés sur leur qualité d'emploi.

La revue de la littérature nous apprend que la rémunération, la stabilité d'emploi, la qualification et les heures de travail sont les dimensions de base de la qualité d'emploi. En ce sens, nous avons retenu ces quatre dimensions afin d'étudier l'évolution de la qualité d'emploi des nouveaux diplômés postsecondaires. D'autre part, nous avons identifié, dans différentes études, un grand nombre de déterminants de la qualité d'emploi globale ou de l'une de ses dimensions de base. À cause des limites imposées par les bases de données utilisées, nous avons sélectionné le niveau d'études, le domaine d'études et le sexe des nouveaux diplômés afin d'analyser leur relation avec la qualité d'emploi.

Pour ce faire, nous avons réalisé des analyses statiques descriptives et multivariées en mettant à contribution les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1990 et de 2005.

Concernant le premier objectif, nous avons déterminé que les dimensions rémunération, stabilité d'emploi et qualification sont inférieures pour les nouveaux diplômés postsecondaires de la promotion 2005 par rapport à celles de la promotion 1990.

Dans le cadre de notre second objectif, nous avons constaté que le niveau d'études, le domaine d'études et le sexe des nouveaux diplômés sont des déterminants des dimensions de la qualité d'emploi. Plus précisément, nous avons appris que le domaine d'études « Architecture, génie et services connexes » offre la meilleure qualité d'emploi, tandis que le domaine « Arts et sciences humaines » procure la moins bonne qualité d'emploi. Pour ce qui est du niveau d'études, nous avons remarqué qu'un niveau d'études élevé fait augmenter la rémunération et la probabilité de travailler à temps plein. Par contre, un niveau d'études élevé fait diminuer la stabilité d'emploi et les chances de trouver un emploi qui s'arrime aux qualifications du diplômé. Enfin, nous avons déterminé que les hommes étaient avantagés par rapport aux femmes au niveau de la rémunération et du travail à temps plein.

En définitive, nous avons réussi à dresser un portrait d'ensemble représentatif de l'évolution de la qualité d'emploi chez les nouveaux diplômés au Canada, ainsi qu'à mettre en relief certains de ses déterminants.

Nos résultats représentent une contribution à la littérature sur le sujet. À notre connaissance, et comme le font remarquer Cloutier (2008) et Lowe (2007), les études précédentes portant sur la qualité d'emploi au Canada ne sont pas nombreuses. En outre, il y en a encore moins qui utilisent la typologie de Cloutier (2008) et qui visent la population des nouveaux diplômés.

Par ailleurs, nous avons signalé un manque de consensus scientifique au sujet des déterminants et des dimensions de la qualité d'emploi. Ce mémoire contribue à prouver la pertinence de la typologie de Cloutier (2008) en la matière et à en accroître sa diffusion. En d'autres mots, notre recherche contribue à définir un consensus scientifique au sujet des indicateurs et des typologies de la qualité d'emploi, ainsi qu'à l'avancement fondamental des connaissances dans ce domaine.

Néanmoins, les résultats de cette recherche laissent supposer qu'il serait pertinent que le gouvernement et les entreprises mettent en place des initiatives afin de favoriser et

d'assurer la qualité d'emploi des futurs diplômés, et ce, pour maintenir le bon fonctionnement du marché du travail, qui est composé en majeure partie par des femmes nouvellement diplômées qui prennent la relève de professionnels à la retraite.

## RÉFÉRENCES

- Ahmed, I. (2003). Travail decent et developpement humain. *Revue Internationale du Travail*, 142, 287-295.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., et Ritter, J. (2003). La mesure du travail decent: un systeme d'indicateurs statistiques de l'OIT. *Revue Internationale du Travail*, 142, 159-193.
- Audet, M., et Larouche, V. (1988). Paradigmes, écoles de pensée et théories en relations industrielles. *Relations industrielles*, 43(1), 3-30.
- Aydemir, A., et Skuterud, M. (2005). Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's Immigrant Cohorts, 1966-2000. *Canadian Journal of Economics*, 38(2), 641.
- Bean, F., Leach, M., et Lowell, L. (2004). Immigrant Job Quality and Mobility in the United States. *Work and Occupations* 31, 499-518.
- Becker, G. (Ed.). (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The National Bureau of Economic Research.
- Bescond, D., Chataignier, A., et Mehran, F. (2003). Sept indicateurs pour mesurer le travail decent: une comparaison internationale. *Revue Internationale du Travail*, 142, 195-229.
- Bonnet, F., Figueiredo, J., et Standing, G. (2003). Une famille d'indicateurs du travail decent. *Revue Internationale du Travail*, 142, 231-260.
- Boudarbat, B., et Boulet, M. (2007). Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique. *Institut de recherche en politiques publiques (IRPP)*, 13(7).
- Boudarbat, B., et Chernoff, V. (2009). The Determinants of Education-Job Match among Canadian University Graduates. *IZA*, 4513.
- Boudarbat, B., et Connolly, M. (2011). *L'écart salarial entre les sexes chez les nouveaux diplômés postsecondaires*. Montreal: CIRANO. Rapport de projet CIRANO, no 2011RP-12.
- Boudarbat, B., Lemieux, T., et Riddell, C. (2010). The Evolution of the Returns to Human Capital in Canada, 1980–2005. *Canadian Public Policy*, 36(1), 63-89.
- Boulet, M., et Boudarbat, B. (2010). Un diplôme postsecondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ? *Institut de recherche en politiques publiques (IRPP)*, 8.
- Bratsberg, B., et Ragan, J. (2002). The Impact of Host-Country Schooling on Earnings. *Journal of Human Resources*, 37(1), 63-105.
- Brisbois, R. (2003). *How Canada Stacks Up: The Quality of Work – An International Perspective*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks
- Card, D. (1999). The Causal Effect of Education on Earnings. *Handbook of labor Economics*, 3, 1802-1859.
- Clark, A. (1998). *What Makes a Good Job? Evidence From OECD Countries*. Document présenté à la conférence Conference on the State of Living Standards and the Quality of Life in Canada.
- Clark, A. (2005). Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. *IZA* 1610.
- Cloutier, L. (2008). *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*. Québec: Institut de la statistique du Québec.

- Cloutier, L. (2010). *L'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec entre 1997 et 2007 : l'ascenseur de la scolarisation et le fardeau des responsabilités familiales*. Université de Montréal, Montreal.
- Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes. (2004) L'écart entre les diplômées et les diplômés universitaires dans le résultats associés à l'emploi. *Tendances de l'enseignement supérieur dans les maritimes Vol. 3*. Fredericton (Nouveau-Brunswick).
- Costrell, R. (1990). Methodology in the "Job Quality" Debate. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 29(1), 94-110.
- Cousineau, J., et Boudarbat, B. (2009). La situation économique des immigrants au Québec. *Industrial Relations*, 64(2), 230-246.
- Cranford, C., Vosko, L., et Zukewich, N. (2003). The Gender of Precarious Employment in Canada. *Relations Industrielles*, 58(3), 454-482.
- Cressent, R. (1985). Structures industrielles et segmentation du marché du travail : théorie radicale et nouveau structuralisme. *Revue d'économie industrielle*, 33, 16-32.
- Dabscheck, B. (2009). Employment Regimes and the Quality of Work. *Relations industrielles*, 64(2), 354-355.
- Davoine, L., et Erhel, C. (2007). La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique. *Économie et Statistique*, 410, 47-69.
- Davoine, L., Erhel, C., et Guergoat, M. (2008). *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*. Paris: Centre d'études de l'emploi.
- Développement des ressources humaines Canada (DRHC). 2002. *L'égalité entre les sexes sur le marché du travail*. Étude bilan. Rapport final SP-AH149-10-99F, Évaluation et développement des données-Politique stratégique. Sur le site [www.publications.gc.ca](http://www.publications.gc.ca).
- Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation – Statistique Canada. (2009). *Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale*. Sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).
- Doeringer, P., et Piore, M. (1970). *Internal labor markets and manpower analysis*. Cambridge, Massachusetts.
- Duchesne, K. (2006). *La qualité des emplois au sein d'entreprises d'économie sociale: Indicateurs objectifs et perceptions des acteurs*. Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- Duvander, A. (2001). Do Country-Specific Skills Lead to Improved Labor Market Positions? : An Analysis of Unemployment and Labor Market Returns to Education among Immigrants in Sweden. *Work and Occupations* 28, 210-233.
- Fédération étudiante universitaire du Québec [FEUQ]. (2010). *Les frais de scolarité et l'université*. Document présenté à la conférence 103e séance spéciale du Congrès.
- Fernandez, D., Fernandez, C., et Heras, R. (2009) La calidad del empleo en un contexto regional, con especial referencia a la comunidad de madrid. *Serie documentos de trabajo*. Madrid: Instituto universitario de analisis economico y social (IAES).
- Fortier, Y., et Savard, F. (2006a) La qualité des emplois : analyse des caractéristiques des emplois créés depuis la reprise de la fin des années 1990 (ensemble du Québec). *Les cahiers du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)*. Montréal.
- Fortier, Y., et Savard, F. (2006b) Marché du travail et qualité des emplois dans les régions du Québec depuis la reprise de la fin des années 1990. *Les cahiers du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)*. Montréal.

- Frenette, M., et Finnie, R. (2003). Earning differences by major field of study: evidence from three cohorts of recent Canadian graduates. *Economics of Education Review*, 22(2), 179-192.
- Friedberg, R. (2000). You Can't Take It With You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics*, 18(2), 221-251.
- Galarneau, D. (2010). L'emploi temporaire en période de ralentissement (Vol. 75-001-X). Ottawa: Statistique Canada.
- García-Espejo, I., et Ibáñez, M. (2005). Educational-Skill Matches and Labour Achievements among Graduates in Spain. *European Sociological Review*, 22(2), 141.
- Ghai, D. (2003). Travail décent: concept et indicateurs. *Revue Internationale du Travail*, 142, 121-157.
- Gilmore, J. (2009) Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi. *Série d'analyses de la population active immigrante: Vol. 71-606-X* Ottawa: Statistique Canada.
- Grayson, J. (2004). Social Dynamics, University Experiences, and Graduates' Job Outcomes. *British Journal of Sociology of Education*, 25(5), 609-627.
- Heijke, H., Meng, C., et Ris, C. (2003). Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance. *Labour Economics*, 10, 215.
- Heisz, A. (2003). Les effets de cohorte sur les gains annuels selon le domaine d'études des diplômés universitaires de la Colombie-Britannique (Vol. 11F0019MIF ). Ottawa: Statistique Canada.
- Hersch, J. (1991). Male-Female Differences in Hourly Wages: The Role of Human Capital, Working Conditions, and Housework. *Industrial and Labor Relations Review*, 44(4), 746-759.
- Jackson, A., et Kumar, P. (1998). *Measuring and Monitoring the Quality of Jobs and the Work Environment in Canada*. Document présenté à la conférence CSLS Conference on the State of Living Standards and the Quality of Life in Canada.
- Kalleberg, A., et Vaisey, S. (2005). Pathways to a Good Job: Perceived Work Quality among the Machinists in North America. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 431-454.
- La conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ). (2006). *Le système universitaire québécois : données et indicateurs*. Québec.
- Lowe, G. (2007). *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.
- McMullen, K., et Schellenberg, G. (2003). *Job Quality in Non-profit Organizations*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.
- Medoff, J., et Abraham, K. (1980). Experience, performance, and earnings. *The quarterly Journal of Economics*, 704-736.
- Mincer, J. (1991). Education and unemployment. *NBER Working papers series*, 3838.
- Ministère de l'éducation (MELS). (2000). *L'éducation... Oui, c'est payant!* Sur le site [www.mels.gouv.qc.ca/](http://www.mels.gouv.qc.ca/).
- Monks, J., et Robinson, M. (2001). The Returns to Seniority in Academic Labor Markets. *Journal of labor research*, 22(2), 415.
- Moore, W., Newman, R., et Turnbull, G. (2007). The Experience-Earnings Profile: Productivity-Augmenting or Purely Contractual? Evidence from the UK. *Journal of labor research*(28), 417.

- Olsen, K., Kalleberg, A., et Nesheim, T. (2010). Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989-2005 *European Journal of Industrial Relations* 16, 221-240.
- Organisation Internationale du Travail [OIT]. (2006). Le travail décent pour tous. *Travail*, N° 57.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada. (2010a). Indicateurs de mieux-être au Canada, Apprentissage - Niveau de scolarité Sur le site [www.rhdcc.gc.ca](http://www.rhdcc.gc.ca)
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada. (2010b). Indicateurs de mieux-être au Canada, Nombre d'heures travaillées par semaine. Sur le site [www.rhdcc.gc.ca](http://www.rhdcc.gc.ca)
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada. (2010c). Indicateurs de mieux-être au Canada, Rémunération. Sur le site [www.rhdcc.gc.ca](http://www.rhdcc.gc.ca)
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada. (2010d). Indicateurs de mieux-être au Canada, Taux d'emploi. Sur le site [www.rhdcc.gc.ca](http://www.rhdcc.gc.ca)
- Rubery, J., et Grimshaw, D. (2001). ICTs and employment: The problem of job quality. *International Labour Review*, 140(2), 165-192.
- Sengupta, S., Edwards, P., et Tsai, C. (2009). The Good, the Bad, and the Ordinary : Work Identities in "Good" and "Bad" Jobs in the United Kingdom. *Work and Occupations* 36, 26-55.
- Statistique Canada. (2005). Les bons emplois disparaissent-ils au Canada? *Le quotidien*. Sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca)
- Statistique Canada. (2007). *Regard sur le marché du travail canadien*. Sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).
- Statistique Canada. (2009a). Indicateurs de l'éducation au Canada : feuillets d'information, Effectifs et diplômés au niveau postsecondaire (Octobre 2009). Sur le site <http://www.statcan.gc.ca>
- Statistique Canada. (2009b). Tendances dans l'obtention de diplômes universitaires, de 1992 à 2007. Sur le site <http://www.statcan.gc.ca>
- Statistique Canada. (2010). Indicateurs du marché du travail, Taux d'activité selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 2010. Sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca)
- Statistique Canada. (2011). Définitions, sources de données et méthodes (END). Consulté le 07 Oct., 2011, sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca)
- Støren, L., et Wiers-Jenssen, J. (2009). Foreign Diploma Versus Immigrant Background : Determinants of Labour Market Success or Failure? *Journal of Studies in International Education* 14(29), 29-49.
- Tal, B. (2011). *Quality of Jobs: Losing Momentum*. Toronto: Banque CIBC
- Wagner, J. (1997). Firm Size and Job Quality: A Survey of the Evidence from Germany? *Small Business Economics*, 9(5), 411-425.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7(1), 37-45.
- Wolbers, M. (2003). Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19(3), 249.
- Zeytinoglu, I., et Cooke, G. (2005). Non-Standard Work and Benefits: Has Anything Changed since the Wallace Report? *Relations industrielles* 69(1), 29-63.





La sécurité du marché du travail, la sécurité d'emploi, la sécurité professionnelle, la sécurité au travail, la sécurité du maintien des qualifications, la sécurité du revenu et la sécurité de la représentation												X
L'emploi salarié par rapport à l'emploi autonome												
La mobilité d'emploi							X					
L'industrie							X					
La diversité de la main-d'œuvre								X				
Le prestige relié à l'emploi									X			
L'incidence grève-lockout												
Le succès intrinsèque (subjectif) et le succès extrinsèque (objectif)											X	
L'indicateur institutionnel (les règles adoptées, visant à protéger les employés), l'indicateur instrumental (les mécanismes de mise en œuvre et d'application des règles mentionnées) et l'indicateur de résultats (l'évaluation de l'efficacité des mesures institutionnelles et instrumentales).												X
Le niveau de pauvreté absolue												
Le travail forcé et le travail des enfants												
Le contexte socio-économique												
Les conditions de travail												
La structure organisationnelle de l'entreprise												

## Suite

Les indicateurs	Ghai (2003)	Anker et al. (2003)	Davoine et Erhel (2007)	Davoine, Erhel, et Guergoat (2008)	Jackson et Kumar (1998)	Cranford et al. (2003)	McMullen et Schellenberg (2003)	Duchesne (2006)	Fortier et Savard (2006b)	Gilmore (2009)	Boulet et Boudarbat (2010)	Cloutier (2008)	Cloutier (2010)
Le salaire		X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
L'horaire et les heures (le temps plein, le temps partiel, la durée atypique, la flexibilité)		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
La sécurité et la stabilité d'emploi	X	X		X	X					X	X	X	X
Les compétences requises au travail, la formation au travail et le programme apprentissage-école.			X	X			X					X	
L'égalité entre les sexes (l'écart	X	X	X	X		X						X	



Le prestige relié à l'emploi													
L'incidence grève-lockout												X	
Le succès intrinsèque (subjectif) et le succès extrinsèque (objectif)													
L'indicateur institutionnel (les règles adoptées, visant à protéger les employés), l'indicateur instrumental (les mécanismes de mise en œuvre et d'application des règles mentionnées) et l'indicateur de résultats (l'évaluation de l'efficacité des mesures institutionnelles et instrumentales).													
Le niveau de pauvreté absolue	X												
Le travail forcé et le travail des enfants	X												
Le contexte socio-économique		X											
Les conditions de travail				X									
La structure organisationnelle de l'entreprise							X						

## Annexe II : Détails sur les neuf dimensions de la qualité d'emploi

### Les neuf principales dimensions de la qualité de l'emploi

<b>1. Rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Régulière</li> <li>• Autres</li> </ul>	<b>2. Congés</b> (rémunérés ou non)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Annuels</li> <li>• Fériés et mobiles</li> <li>• Parentaux</li> <li>• Maladie</li> <li>• Sociaux</li> <li>• Autres</li> </ul>
<b>3. Régimes de retraite<sup>1</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Régimes agréés</li> <li>• Régimes non agréés</li> </ul>	<b>4. Assurances collectives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire</li> <li>• Invalidité</li> <li>• Vie</li> <li>• Maladie</li> <li>• Soins optiques</li> <li>• Soins dentaires</li> <li>• Autres</li> </ul>
<b>5. Heures de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habituelles</li> <li>• Supplémentaires</li> </ul>	<b>6. Horaires de travail</b> (typiques / atypiques)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jour /soir / nuit / week-end</li> <li>• Sur appel</li> <li>• Fractionnés</li> <li>• Rotation</li> <li>• Variables</li> <li>• Flexibles</li> </ul>
<b>7. Stabilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécurité d'emploi</li> <li>• Permanent / temporaire</li> </ul>	<b>8. Qualification</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emploi qualifié / semi ou peu qualifié</li> <li>• Travailleur qualifié / surqualifié</li> </ul>
<b>9. Conditions physiques et psychologiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pénibilité</li> <li>• Nuisances / risques toxiques</li> <li>• Intensité / interruptions</li> <li>• Marges d'initiative / contraintes de rythme</li> </ul>		

1. Il s'agit des régimes complémentaires de retraite.

### Annexe III : Tableau comparatif des déterminants de la qualité générale d'emploi

[illegible]

## Annexe IV : Tableau comparatif des déterminants spécifiques de la qualité d'emploi

Dimensions	Grayson (2004)	Friedberg (2000)	Duvander (2001)	Støren et Wiers-Jenssen, 2009	Clark (1998)	Wagner (1997)	Rubery et Grimshaw (2001)	Olsen et al. (2010)	Zeytinoglu and Cooke (2005)	Gilmore (2009)	Boudarbat et al. (2010)	Boulet et Boudarbat (2010)	Card (1999)	Hersch (1991)
La rémunération	Le capital culturel, le revenu des parents, le sexe masculin et l'origine	- Les Immigrants	- Les Immigrants	- Les Immigrants	- Les femmes	- Les petites entreprises	La technologie en l'information et la communication (TIC)			- Les Immigrants	+ niveau de scolarité	Le niveau de scolarité, l'expérience professionnelle, au domaine d'études, au sexe, et l'âge d'arrivée au Canada	+ niveau de scolarité	-Les femmes
L'employabilité			- Les Immigrants	- Les Immigrants										
La promotion					- Les femmes									
Les avantages sociaux									- pour les travailleurs à temps partiel					
La stabilité d'emploi										- Les Immigrants		+ pour les immigrants arrivés à l'âge adulte		
Les heures de travail (le temps partiel, le temps plein)							En fonction des T.I.C.	Le sexe (+ femmes à temps partiel)	Temps partiel-moins avantages sociaux	- Les Immigrants (temps partiel)		+ à temps plein pour les immigrants arrivés à l'âge adulte		
La qualification (le lien emploi – formation, surqualification)	+ domaine de formation (professionnelle) + avoir bonnes notes											- de surqualification pour les immigrants arrivés à l'âge adulte		

### Suite

Dimensions	Bratsberg et Ragan, 2002	Cloutier (2010)	Heisz (2003)	Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes (2004)	MELS (2000)	CREPUQ (2006)	Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation (2009)	Wolbers (2003)	Boudarbat et Chernoff (2009)	Frenette et Finnie (2003)	Monks et Robinson (2001)
La rémunération	Lieu d'acquisition des connaissances		le domaine d'études	le domaine d'études, la sous-représentation du genre + la nature	+ niveau de scolarité	+ niveau de scolarité	+ niveau de scolarité			le domaine d'études	+ ancienneté

---

[illegible]



La stabilité d'emploi				Dépend du secteur d'activité					Instrument d'ajustement en fonction du pouvoir économique		
Les heures de travail (le temps partiel, le temps plein)				Hommes temps plein  Temps partiel-moins avantages sociaux				Hommes temps plein  Petite entreprise, non syndicat et salaire bas.	Instrument d'ajustement en fonction du pouvoir économique		
La qualification (lien emploi –formation, surqualification)										+ domaine de formation (professionnelle)  Dépend des compétences	+ domaine de formation (professionnelle) + avoir bonnes notes

Note : le tableau des déterminants doit se lire de la façon suivante; la dimension déterminée est supérieure quand le déterminant dans chaque étude est présent. Par exemple, MELS (2000) établit que la rémunération est supérieure quand le niveau de scolarité est supérieur.

